



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2024-26

29 juin 2024

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2024-26 du 29 juin 2024

| | |
|--|-----|
| Ministère du travail, de la santé et des solidarités | 3 |
| Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire | 161 |

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-26 du 29 juin 2024

Conventions, avenants et accords

| | Pages |
|--|-------|
| IDCC 500 Habillement-mercerie-chaussure. Commerces-gros : avenant n° 3 du 28 mars 2024 à l'accord du 23 février 2016 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire | 5 |
| IDCC 669 Verre. Fabrication mécanique : accord du 22 mai 2024 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} juin 2024 | 8 |
| IDCC 733 Chaussures-détaillants : accord du 16 mai 2024 relatif aux listes de métiers exposés à des risques ergonomiques prévus à l'article L. 4163-2-1 du code du travail | 12 |
| IDCC 915 Expertises. Industrielles-commerciales : accord du 15 avril 2024 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) | 43 |
| IDCC 1043 Gardiens-concierges : avenant n° 109 du 15 mai 2024 relatif au droit syndical national et au financement des projets en faveur du dialogue social | 49 |
| IDCC 1266 Restauration-collectivités : avenant n° 65 du 15 avril 2024 relatif aux minima conventionnels, à la prime d'intermittence et à la prime de détachement | 53 |
| IDCC 1266 Restauration-collectivités : avenant n° 66 du 15 avril 2024 relatif à la création d'une contribution conventionnelle au paritarisme..... | 58 |
| IDCC 1266 Restauration-collectivités : avenant n° 1 du 30 avril 2024 à l'accord du 7 mai 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance (Pro-A)... | 62 |
| IDCC 1539 Entreprises-bureau-numérique : avenant du 24 avril 2024 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance..... | 76 |
| IDCC 2336 Habitat-logement accompagnés : accord n° 28 du 21 mai 2024 relatif à l'avancée des négociations d'accords d'harmonisations et du maintien de dispositions spécifiques dans le cadre de la fusion administrée des CCN FSJT et des personnels PACT et ARIM..... | 83 |
| IDCC 2511 Sport : avenant n° 202 du 4 juin 2024 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Éducateur grimpe d'arbre » (annexe I de la convention collective). | 87 |
| IDCC 2931 Marchés financiers : accord du 30 mai 2024 relatif aux catégories objectives de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire et au maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail..... | 89 |

| | |
|---|-----|
| IDCC 2941 Aide-soins-services-domicile (BAD) : accord du 20 mars 2024 relatif à la liste des activités exposées à des risques ergonomiques (art. L. 4163-2-1 du code du travail)..... | 93 |
| IDCC 2941 Aide-soins-services-domicile (BAD) : avenant n° 63/2024 du 20 mars 2024 relatif à la formation professionnelle continue (art. 25 « Priorités triennales » du titre VI de la convention) | 105 |
| IDCC 2941 Aide-soins-services-domicile (BAD) : avenant n° 1 du 24 avril 2024 à l'avenant n° 62/2023 du 8 décembre 2023 relatif aux congés de courte durée (art. 24.5 du titre IV de la convention) | 107 |
| IDCC 3239 Particuliers employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 6 du 11 avril 2024 relatif à la prévoyance (annexe 3) et à l'indemnité de départ volontaire à la retraite (annexe 4) | 110 |
| IDCC 3248 Métallurgie : avenant du 10 juin 2024 relatif aux modalités de versement de l'indemnisation complémentaire..... | 121 |

Accord(s) professionnel(s)

| | |
|---|-----|
| Télédiffusion : avenant du 23 mai 2024 à l'accord du 22 décembre 2006 relatif aux salariés employés sous CDDU (annexes 1 à 3)..... | 125 |
| Diocèses : accord du 27 mai 2024 relatif au contrat de travail et aux conditions d'emploi.. | 139 |
| Diocèses : accord du 27 mai 2024 relatif à la mobilité des salariés..... | 151 |
| Diocèses : accord du 27 mai 2024 relatif au développement du dialogue social et syndical | 155 |

Brochure n° 3148 | Convention collective nationale

IDCC : 500 | **COMMERCE DE GROS DE L'HABILLEMENT,
DE LA MERCERIE, DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET**

Avenant n° 3 du 28 mars 2024

à l'accord du 23 février 2016
relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire

NOR : ASET2450579M

IDCC : 500

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

FCJT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de garantir l'équilibre du régime de couverture santé de la branche des commerces de gros de l'habillement de la mercerie, de la chaussure et du jouet prévu par l'accord du 23 février 2016 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire.

Le présent avenant a pour objet la revalorisation des cotisations attachées au régime de couverture santé.

Les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation en vigueur au moment de sa prise d'effet. Les cotisations seront revues en cas de changement de ces textes.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des commerces de gros de l'habillement de la mercerie, de la chaussure et du jouet (IDCC 500).

Article 2 | Cotisations

L'article 6.1 « Cotisation » de l'accord du 23 février 2016 est modifié comme suit :

« Personnel actif

| | Régime général | Régime Alsace-Moselle |
|--|-----------------------------|-----------------------|
| | Taux en pourcentage du PMSS | |
| Cotisation salarié obligatoire | 1,31 % | 0,76 % |
| Cotisation conjoint facultatif | 1,45 % | 0,85 % |
| Cotisation enfant ^[1] facultatif | 0,85 % | 0,51 % |
| [1] Gratuité à compter du 3 ^e enfant. | | |

Catégorie "Loi Évin"

| | Régime général | | | Régime Alsace-Moselle | | |
|---|-----------------------------|----------|--------|-----------------------|----------|--------|
| | Taux en pourcentage du PMSS | | | | | |
| | Ancien salarié | Conjoint | Enfant | Salarié | Conjoint | Enfant |
| Cotisation 1 ^{re} année ^[1] | 1,31 % | 1,79 % | 0,85 % | 0,76 % | 1,05 % | 0,51 % |
| Cotisation 2 ^e année | 1,63 % | | | 0,95 % | | |
| Cotisation 3 ^e année | 1,96 % | | | 1,15 % | | |
| Cotisation à compter de la 4 ^e année ^[1] | 1,96 % | | | 1,15 % ^[1] | | |
| [1] Ces tarifs pourront évoluer conformément au décret n° 2017-372 du 21 mars 2017, sur la base des résultats constatés du régime frais de santé. | | | | | | |

Les taux de cotisations indiqués sont applicables aux adhésions prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2017, dans le cadre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi "Évin"). »

Article 3 | Date d'effet

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

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire santé dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Article 5 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Article 6 | Durée de l'accord. Dépôt. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 28 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 22 mai 2024
relatif aux salaires minima au 1^{er} juin 2024

NOR : ASET2450582M

IDCC : 669

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

CSVM ;

CSVV ;

FCSIV ;

CSFVP ;

CSVV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de fabrication mécanique du verre se sont réunis les 21 février et 24 avril dernier compte tenu de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2024.

Au terme de cette séquence de négociation du 24 avril 2024, les signataires ont convenu de ce qui suit :

- la revalorisation du salaire minimal professionnel ;
- l'augmentation des salaires minima pour l'ensemble de la grille ;
- l'engagement du maintien de la cohérence de grille.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises appliquant la convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC : 669).

Article 2 | *Nouvelle grille annexée*

Le Smic est revalorisé à hauteur de 1,13 % au 1^{er} janvier 2024.

Il est effectué sur l'ensemble des valeurs des coefficients conventionnels hormis les coefficients 165 et 200 une revalorisation de 2 % par rapport à la grille établie par accord du 23 mai 2023.

Les partenaires sociaux soucieux de conserver la cohérence de la grille décident de revaloriser les coefficients 165 et 200 de manière différente :

- le coefficient 165 est revalorisé de 2,55 %, il est porté à 1 862,32 euros ;
- le coefficient 200 est revalorisé de 2,74 %, il est porté à 1 926,66 euros.

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord. Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

- salaire de base ;
- compensation pour réduction d'horaire ;
- majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (exemple : un complément individuel de rémunération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures supplémentaires et des primes d'ancienneté.

Article 3 | *Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP)*

Le salaire minimal professionnel (SMP) est revalorisé de + 1 % et est porté à 5,213 €.

Article 4 | *Égalité salariale entre les femmes et les hommes*

Les parties rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Conformément aux engagements pris les parties ont négocié sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un accord a été trouvé. En effet, un avenant n° 2 du 14 décembre 2021 a été conclu portant révision de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 11 octobre 2007.

Les parties soulignent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises verrières est et demeure une priorité de la branche, quelle que soit la taille des entreprises. L'article 2.1 de l'avenant en date du 14 décembre 2021 précise en particulier : « À situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences, de performance) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois par les entreprises de la branche. À la suite des évolutions de la loi du 4 août 2014, les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes. À cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salaires un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier (15 jours). Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois. »

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 6 | Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 7 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 8 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 | Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et suivants du code du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du code du travail.

Article 10 | Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du code du travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera à compter du 1^{er} juin 2024.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 22 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Au 1^{er} juin 2024.

| K | Appointements garantis |
|-----|------------------------|
| 125 | 1 782,14 € |
| 135 | 1 805,58 € |
| 145 | 1 824,94 € |
| 155 | 1 842,32 € |
| 165 | 1 862,32 € |
| 180 | 1 882,95 € |
| 190 | 1 903,66 € |
| 200 | 1 926,66 € |
| 215 | 2 003,78 € |
| 230 | 2 079,53 € |
| 250 | 2 229,93 € |
| 270 | 2 385,81 € |
| 290 | 2 541,66 € |
| 315 | 2 696,63 € |
| 345 | 2 927,04 € |
| 375 | 3 157,44 € |
| 390 | 3 272,64 € |
| 410 | 3 426,23 € |
| 450 | 3 733,43 € |
| 550 | 4 501,45 € |
| 660 | 5 346,21 € |
| 880 | 7 035,82 € |

SMP = 5,213 €.

Accord du 16 mai 2024

relatif aux listes de métiers exposés à des risques ergonomiques
prévus à l'article L. 4163-2-1 du code du travail

NOR : ASET2450590M

IDCC : 733

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

FDCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 instaure un nouveau dispositif de prévention de l'usure professionnelle.

Son article 17 crée un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP). Ce fonds doté d'un milliard d'euros sur cinq ans a pour mission de participer au financement des actions de prévention, de sensibilisation, de formation et de reconversion au bénéfice des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques dits « ergonomiques » mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail (manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques). La répartition des financements est encadrée par des orientations, déterminées par la CAT-MP sur la base d'une cartographie des métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques établis par les branches professionnelles.

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

Le présent accord a pour objet de répertorier les familles d'emplois exposant particulièrement les salariés à un ou plusieurs facteurs de risque dits « ergonomiques », évoqués dans le préambule.

Il n'a pas été identifié que les salariés de la CCN des détaillants en chaussures sont exposés à des valeurs supérieures aux seuils prévus par l'article R. 4443-2 du code du travail. Seuls les risques ergonomiques liés aux manutentions manuelles de charges et aux postures pénibles ont été identifiés.

La cartographie des activités et emplois concernés figure en annexe 1 du présent accord.

Le diagnostic des risques professionnels (« TMS ») réalisé en 2017 dans la branche figure en annexe 2.

À partir de cette cartographie, les employeurs de branche des détaillants en chaussures pourront solliciter la CAT-MP pour participer au financement des actions de prévention, de sensibilisation, de formation et de reconversion au bénéfice des salariés particulièrement exposés à ces deux facteurs.

Article 2 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève de la CCN des détaillants en chaussures.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des détaillants en chaussures, quel que soit leur effectif. En raison de sa nature, il ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

L'accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises ou organismes de la branche des détaillants en chaussures occupant des emplois exposés à un ou aux deux des facteurs de risques susmentionnés (manutentions manuelles de charges, postures pénibles).

Article 3 | Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord à durée indéterminée entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

La liste des familles des activités et emplois est susceptible d'évoluer en fonction des actions mises en œuvre par les employeurs pour réduire l'exposition des salariés et de l'apparition de nouvelles familles d'emploi exposées à ces facteurs de risque ergonomiques. Cette analyse sera réalisée à l'occasion du renouvellement de l'étude ergonomique des postes réalisée en 2017.

Article 4 | Suivi des mesures de prévention des risques professionnels

Un suivi et une analyse seront réalisés annuellement, en CPPNI, concernant les actions de prévention et de sensibilisation mises en œuvre par les employeurs, et par les actions de formation et de reconversion des salariés exposés ayant fait l'objet d'un financement par le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU).

Dans le cadre de ce suivi, les partenaires sociaux discuteront d'actions relatives aux questions de prévention des TMS, et plus particulièrement portant sur l'exosquelette.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 6 | Notification, dépôt et publicité

À l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des détaillants en chaussures.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent accord, fera l'objet, à la diligence des organisations d'employeurs signataires, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Article 7 | Extension

Les signataires conviennent de demander l'extension de l'accord au ministre chargé du travail, dans les conditions légales.

Fait à Paris, le 16 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Listes des activités/métiers exposés aux facteurs de risques ergonomiques

Les métiers et activités présentés ci-après sont issues des données DARES pour la branche et d’un diagnostic des risques professionnels « TMS » réalisé en 2017 dans la branche, et toujours d’actualité, qui est joint en annexe 2 de l’accord.

| Code PCS ESE | Métiers | Activités, situations de travail | Posture pénible | Manutentions manuelles de charges |
|--------------|-----------------------------------|---|---|---|
| 554e et 462a | Vendeur et responsable de magasin | Activités de nettoyage du sol (passage de l’aspirateur, lavage du sol), des mobiliers et des articles exposés en magasin | Exposé Hyper-sollicitations du dos (flexion, rotation), des épaules, poignet (flexion/extension). | Non exposé |
| | | Manutention des produits/emballages et livraisons en réserve en espace de travail restreint et en hauteur à plusieurs personnes | Exposé Hyper-sollicitations des épaules, du coude, du dos, du cou et des poignets. Espace de travail restreint et en hauteur, avec plusieurs personnes. Accès fréquent de la réserve par escalier pouvant être étroit. | Exposé Espace de travail restreint et en hauteur, avec plusieurs personnes |
| | | Manutention des produits en vitrine et en présentation dans le magasin | Exposé Hyper-sollicitations des épaules, du coude, du dos, du cou et des poignets, des genoux. Espace de travail restreint. | Non exposé |

| Code PCS ESE | Métiers | Activités, situations de travail | Posture pénible | Manutentions manuelles de charges |
|--------------|---------|--|--|-----------------------------------|
| | | Vente des articles : essais et hausse des clients, prise et rangement des boîtes | Exposé Hyper-sollicitations du dos, des épaules, des poignets et du cou. Risques de vols et d'agressions (physiques et/ou verbales) de la part des clients ou d'individus qui entre-raient dans le magasin. | Non exposé |
| | | Encaissement et travail sur écran de visualisation (« TEV ») | Exposé Sollicitations du dos, du cou et des poignets. Risques de vols et d'agressions (physiques et/ou verbales) de la part des clients ou d'individus qui entre-raient dans le magasin. | |

Annexe 2 Diagnostic des risques professionnels (« TMS ») réalisé dans la branche en 2017



DIAGNOSTIC DES RISQUES PROFESSIONNELS « TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES » (OU « TMS »)

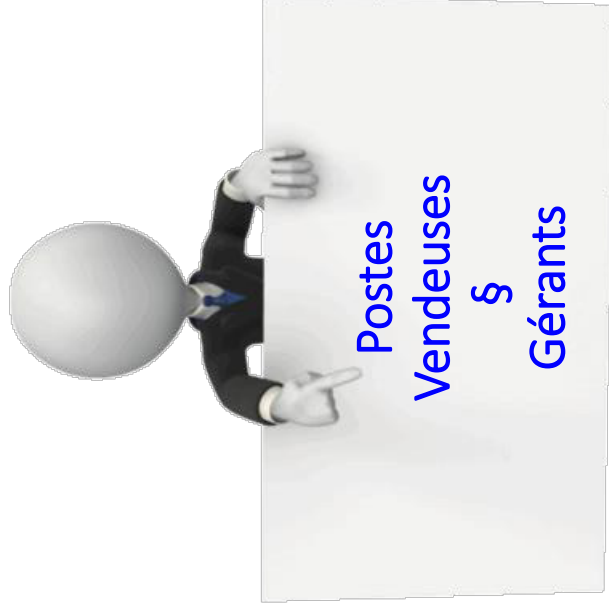
ETAPE 2

**RESTITUTION
RAPPORT N°1**

Etudes de postes ergonomiques

Magasins Echantillons

Actions de prévention des TMS



SOMMAIRE

- 1. Analyse du travail réel
- 2. Description générale et programmation
- 3. Analyses du travail : résultats
- 4. Conclusion et axes de progrès
- 5. Ajustement / Proposition DUERP

1. Analyse du travail réel

A/ Observations du travail réel : elles ont été réalisées dans trois magasins distincts, ce qui a permis de dissocier deux postes de travail spécifiques, c'est-à-dire :

I - Poste de Vendeuse

II - Poste de Gérant

B/ Verbalisation : une phase d'interview a également été réalisée avec les employés par poste de travail. Ceci a permis de « croiser » les informations issues de l'observation du travail réel avec la perception de ces employés de leur poste de travail.

2. Description générale et programmation

| Organisation générale des équipes | Durées des analyses | Analyses ergonomiques |
|--|---------------------|--|
| <p><u>Date : 11/05/17</u></p> <p>I – Poste de Vendeuse</p> <p>1^{er} Magasin : 09h00 - 12h00 / 14h15 - 19h00 2^{ème} Magasin : 10h00 - 19h00 3^{ème} Magasin : 09h00 - 19h00</p> <p><u>Date : 30/05/17</u></p> <p>II – Poste de Gérant</p> <p>1^{er} Magasin : 10h00 - 12h00 / 13h00 - 18h30 2^{ème} Magasin : 10h00 - 19h00 3^{ème} Magasin : 09h00 - 19h00</p> | <p>16 heures</p> | <p>Points avec les Responsables : 09h30 et 15h30</p> <p>Observations PREMANYS : Verbalisation 08h00 - 17h45</p> |

2. Description générale et programmation

| Conditions de réalisation | | Modalités | Résultats obtenus |
|---|-----------------------------|---|--|
| Observation de l'activité de travail réel sur les postes de travail | Caméscope Appareil photo | Analyses des situations de travail : - Photographies - Vidéos | - Découpages par phases - opérations - Analyses des situations de travail ⇒ <u>Extraction</u> : |
| Verbalisation de l'activité de travail réel (avec les opérateurs sur les postes de travail) | Sur les postes de travail | Entretiens Questionnements auprès des opérateurs | - des facteurs biomécaniques de risques professionnels TMS - des facteurs psychosociologiques (stress, mal-être au travail ...) |

3. Analyse du travail : résultats

- A/ Découpage par phases d'activité (descriptif du poste de travail)
- B/ Représentation photographique de chaque phase d'activité
- C/ Visualisations d'ensemble et notions de dimensionnement de postes de travail sur la zone d'implantation
- D/ Analyses, extractions des facteurs biomécaniques TMS et des facteurs psychosociologiques (« RPS ») de chaque phase d'activité

3.A/ Découpage par phases d'activités

| Poste de travail | Notes | Phases de travail et opérations associées |
|---|---|--|
| I - Poste de travail « Vendeuse Magasin CARRERE » | Dans certains cas, la Vendeuse peut changer de phases de travail rapidement, puis revenir ensuite à la phase de travail sur laquelle elle était mobilisée au préalable. | 1/ Préparation du magasin avant ouverture : nettoyage du magasin avec passage de l'aspirateur sur la moquette, lavage du sol avec un seau et une serpillière du sas d'entrée, balayage avec un balai ... |
| | | 2/ Nettoyage d'articles : cette phase consiste à enlever la poussière avec un chiffon |
| | | 3/ Rangement des chaussures : phase après-vente |
| | | 4/ Rangement des chaussures en réserve : sur une durée de 2 à 3 jours, deux fois par an, pour un transfert par saison (organisation dans les étagères : les produits que l'on utilise sont sur les rangs 2 et 3, voire 1 si il n'y a pas de place, et le stock des autres articles est positionné sur les rangs supérieurs) |
| | | 5/ Remplacement des chaussures exposées avec d'autres chaussures : cette phase consiste à la pose et dépose des boîtes, rangement dans les boîtes et rangement dans la réserve |
| | | 6/ Mise en vitrine - Préparation des chaussures pour le changement des produits en vitrine : on sort une chaussure d'une boîte pour chaque article exposé, puis il y a récupération occasionnelle des articles en vitrine (si « rupture de stock » et pour la vente uniquement) |
| | | 7/ Rangement des livraisons : cette phase consiste à mettre les boîtes en rayonnage, elle est réalisée « quand on a le temps » ... |
| | | 8/ Encaissement et Travail sur Ecran de Visualisation (« TEV ») : « suivi de la caisse » avec un fichier / document informatisé sur Excel ... |
| | | 9/ Vente des articles : accueil des clients, communication, essais et chausse des clients, prise et rangement des boîtes, encaissement, échange de monnaies ... |
| | | 10/ Cordonnerie |
| | | 11/ Réalisation de papiers cadeaux |

3.B/ Représentation photographique de chaque phase



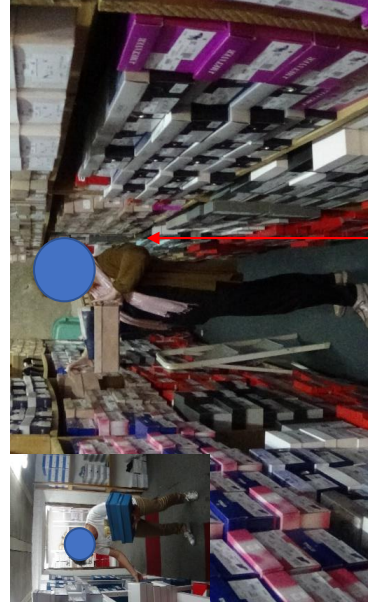
1/ Phase de préparation du magasin



2/ Phase de nettoyage d'articles



3/ Phase de rangement des chaussures (après-vente)



4/ Phase de rangement des chaussures en réserve

3.B/ Représentation photographique de chaque phase



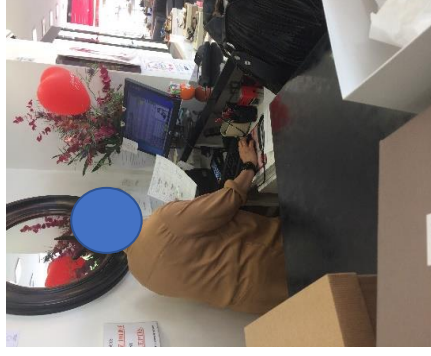
5/ Phase de remplacement des chaussures exposées avec d'autres chaussures



7/ Phase de rangements des livraisons



6/ Phase de préparation des chaussures pour le changement des produits en vitrine

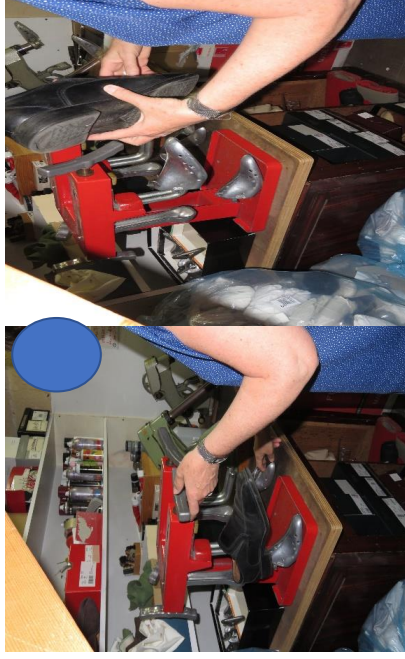


8/ Phase d'encaissement / Travail sur Ecran de Visualisation

3.B/ Représentation photographique de chaque phase



9/ Phase de vente des articles



10/ Phase de cordonnerie



11/ Réalisation de papiers cadeaux

3.A/ Découpage par phases d'activités

| Poste de travail | Notes | Phases de travail et opérations associées |
|--------------------------------|--|--|
| II - Gérant Magasin CARRERE | <i>L'activité du Gérant est proche de celle de la Vendeuse (sauf pour la phase 9/).</i> <i>Dans certains cas, le Gérant peut changer de phases de travail rapidement, puis revenir ensuite à la phase de travail sur laquelle il était mobilisé au préalable.</i> | 1/ Préparation du magasin avant ouverture : Nettoyage du magasin avec passage de l'aspirateur sur la moquette, lavage du sol avec un seau et serpillière du sas d'entrée ... |
| | | 2/ Nettoyage d'articles : cette phase consiste à enlever la poussière avec un chiffon |
| | | 3/ Rangement des chaussures : après-vente |
| | | 4/ Rangement des chaussures en réserve : sur une durée de 2 à 3 jours, deux fois par an, pour un transfert par saison (organisation dans les étagères : les produits que l'on utilise sont sur les rangs 2 et 3, voire 1 si il n'y a pas de place, et le stock des autres articles est positionné sur les rangs supérieurs) |
| | | 5/ Remplacement des chaussures exposées avec d'autres chaussures : pose et dépose des boîtes, rangement dans les boîtes et rangement dans la réserve |
| | | 6/ Mise en vitrine - Préparation des chaussures pour le changement des produits en vitrine : on sort une chaussure d'une boîte pour chaque article exposé, puis il y a récupération occasionnelle des articles en vitrine (si « rupture de stock » et pour la vente uniquement) |
| | | 7/ Rangement des livraisons : cette phase consiste à mettre les boîtes en rayonnage, elle est réalisée « quand on a le temps » ... |
| | | 8/ Encaissement et Travail sur Ecran de Visualisation (« TEV ») : « suivi de la caisse » avec un fichier / document informatisé sur Excel ... |
| | | 9/ Mise en place des vitrines pour la vente |
| | | 10/ Vente des articles : accueil des clients, communication, essais et chausse des clients, prise et rangement des boîtes, encaissement, échange de monnaies ... |
| | | 11/ Cordonnerie et réalisation de papiers cadeaux |

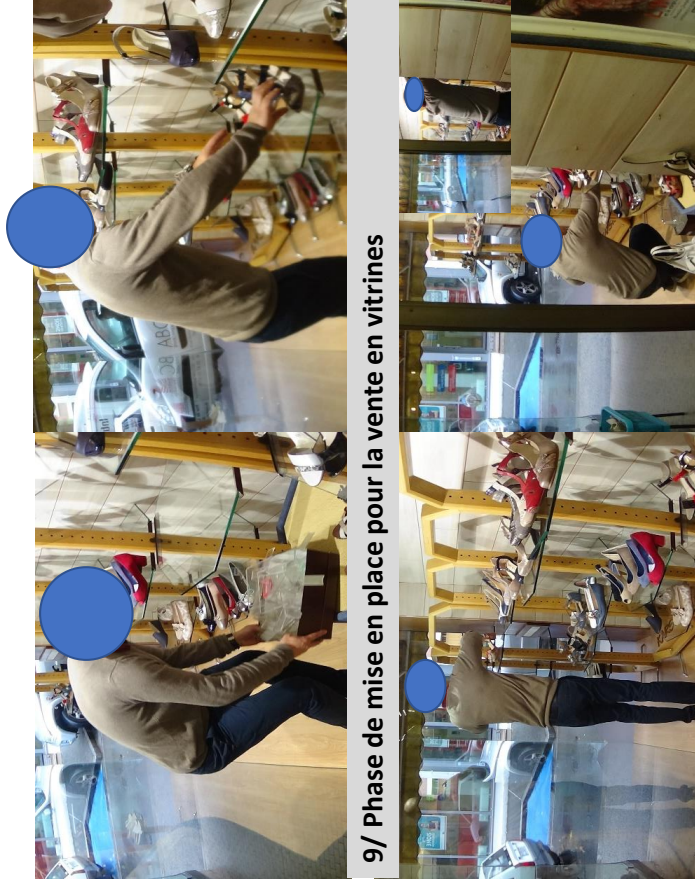
3.B/ Représentation photographique de chaque phase

Phases

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11 :

ces phases sont proches de celles du poste de Vendeuse.

La **phase 9** est réalisée par le Gérant.



3.C/ Analyses, extractions des facteurs de risques TMS

| Situations de travail observées | Extraction des facteurs biomécaniques TMS | Extraction des facteurs psychosociologiques (stress, mal-être ...) |
|--|--|---|
| 1/ Préparation du magasin avant ouverture : Nettoyage du magasin avec passage de l'aspirateur sur la moquette, lavage du sol avec un seau et serpillière du sas d'entrée ... | Facteurs TMS et manutention manuelle de charges, hyper-sollicitations : <ul style="list-style-type: none">- du dos, parfois courbé avec flexion sans appui supérieure à 20°- et rotation du dos lors du passage de la serpillière ;- des épaules (abduction supérieure à 20°, et parfois au-delà de 60°) ;- du poignet (flexion/extension) lors de la préhension et du passage de la serpillière. | |
| 2/ Nettoyage d'articles : cette phase consiste à enlever la poussière avec un chiffon | Facteurs TMS et postures pénibles : <ul style="list-style-type: none">- sollicitations des épaules, abduction/adduction avec des amplitudes non recommandées au delà de 20° (pour la prise et la dépose du sac sur le rang supérieur, par exemple, et parfois en posture assise) ;- dos courbé. | |
| 3/ Rangement des chaussures : après-vente | Facteurs TMS avec hyper-sollicitations des épaules (lors de la prise, la dépose et la remise en place des chaussures), du dos (courbé), et du cou (en flexion et extension) | |
| 4/ Rangement des chaussures en réserve : sur une durée de 2 à 3 jours, deux fois par an, pour un transfert par saison (organisation dans les étagères : les produits que l'on utilise sont sur les rangs 2 et 3, voire 1 si il n'y a pas de place, et le stock des autres articles est positionné sur les rangs supérieurs) | Hyper-sollicitations : <ul style="list-style-type: none">- des épaules : lors de la dépose sur la « mise en place », avec les bras au dessus du cœur, pouvant atteindre des amplitudes importantes suivant la taille de l'opératrice ;- du coude, du dos, du cou et des poignets. | |
| 5/ Remplacement des chaussures exposées avec d'autres chaussures : pose et dépose des boîtes, rangement dans les boîtes et rangement dans la réserve | Hyper-sollicitations des membres supérieurs : <ul style="list-style-type: none">- dos courbé avec flexion supérieure à 20° et rotation ;- des épaules (abduction supérieure à 20°, et parfois au-delà de 60°) ;- du poignet (flexion/extension). | Stress occasionné lors des périodes de « rush », notamment lors des périodes de soldes Rythme de travail très dense avec de fortes sollicitations de la part des clients et une possible agressivité |

3.C/ Analyses, extractions des facteurs de risques TMS

| Situations de travail observées | Extraction des facteurs biomécaniques TMS | Extraction des facteurs psychosociologiques (stress, mal-être ...) |
|--|--|---|
| 6/ Mise en vitrine - Préparation des chaussures pour le changement des produits en vitrine : on sort une chaussure d'une boîte pour chaque article exposé, puis il y a récupération occasionnelle des articles en vitrine (si « rupture de stock » et pour la vente uniquement) | Facteurs TMS avec sollicitations : <ul style="list-style-type: none">- des épaules (bras au dessus du cœur avec abduction supérieure à 20°, et parfois au-delà de 60°) ;- du dos parfois courbé où en rotation ;- des poignets lors de la préhension des articles. | Stress occasionné lors des périodes de « rush », notamment lors des périodes de soldes Rythme de travail très dense avec de fortes sollicitations de la part des clients et une possible agressivité |
| 7/ Rangement des livraisons : cette phase consiste à mettre les boîtes en rayonnage, elle est réalisée « quand on a le temps » ... | Facteurs TMS : sollicitations des épaules, abduction/adduction avec des amplitudes non recommandées au delà de 20°, du dos et des poignets Manutentions manuelles de charges importantes | |
| 8/ Encaissement et Travail sur Ecran de Visualisation (« TEV ») : « suivi de la caisse » avec un fichier / document informatisé sur Excel ... | Facteurs TMS : <ul style="list-style-type: none">- rotation du dos ;- abduction/adduction de plus de 20° des épaules ;- du cou et des poignets (encaissement et positionnement de la console). | Stress occasionné lors des périodes de « rush », notamment lors des périodes de soldes Rythme de travail très dense avec de fortes sollicitations de la part des clients et une possible agressivité AUTRES RISQUES pouvant générer un stress : risques de vols et d'agressions (physiques et/ou verbales) de la part des clients ou d'individus qui entreraient dans le magasin |
| 9/ Vente des articles : accueil des clients, communication, essais et chausse des clients, prise et rangement des boîtes, encaissement, échange de monnaies ... | Hyper-sollicitations du dos (courbure au-delà de 15°, des épaules, des poignets et du cou) | |
| 10/ Cordonnerie | Non observé | |
| 11/ Réalisation de papiers cadeaux | Non observé | |
| | | 15 |

4. Conclusions et axes de progrès

| Phases et/ou points concernés | Points critiques et propositions |
|--|---|
| Tâches de préparation / Nettoyage du magasin | <p>OPTION CORRECTION : SUR LES POSTES DE TRAVAIL ACTUELS</p> <p><u>Sur le dimensionnement du poste de travail et l'organisation des tâches :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Prévoir (si cela n'est pas déjà réalisé) une planification mensuelle des tâches à réaliser, par exemple sur un planning visuel collectif, afin de faciliter la polyvalence et de réduire les impacts ostéoarticulaires sur le moyen et long terme du personnel dédié à ces tâches <p><u>Sur les outils, le matériel et les équipements de travail :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Prévoir un chariot équipé permettant de véhiculer un seau d'eau (avec en plus un point d'eau accessible avec le chariot) et d'égoutter la serpillière (de type chariot de nettoyage adapté aux tâches de ménages)- Prévoir un manche télescopique concernant le balai de nettoyage (en effet, une dimension du manche adaptée à la taille de l'opérateur permet plus facilement le pivotement des pieds, ceci par exemple afin de réduire les torsions et les rotations des poignets lors du passage de la serpillière)- Prévoir, pour les auxiliaires de manutention, de prendre en compte leurs caractéristiques ergonomiques, par exemple sur le type de « diable » devant être choisi (préhension, poids, visibilité, roulettes avant / arrière ...), ceci afin de faciliter les opérations de manutentions manuelles de charges- Quid du stockage des produits chimiques et de leur utilisation : étudier la possibilité de mettre en place des aménagements des rangements réduisant les impacts ostéo-articulaires et respectant la réglementation en vigueur sur le stockage des produits chimiques- Etudier la possibilité et la pertinence de réaliser des sensibilisations et /ou des formations du personnel à l'application des bonnes pratiques <p><u>Sur les principes de sécurité physique et d'économie d'efforts :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Acquérir et pratiquer les bons gestes et postures, les bonnes procédures de travail et les bonnes techniques de manutentions manuelles de charges- Savoir organiser et aménager un poste de travail- Savoir identifier, nommer, pratiquer, partager et mutualiser les techniques de manutentions manuelles de charges (Cf. décret de 1992 du Code du Travail sur les Gestes et Postures (cf. réf. PRAP IBC - INRS))- Préconiser en approche complémentaire un accroissement de la capacité fonctionnelle des opérateurs, principalement avant les phases de rush prévisibles, comme les soldes par exemple (séances d'étirements toutes les 2h par exemple ou en fin de poste pour réduire les contraintes liées aux postures statiques prolongées) |

4. Conclusions et axes de progrès

| Phases et/ou points concernés | Points critiques et propositions |
|--|--|
| Tâches de manipulation des chaussures (ouverture des boîtes, rangement des boîtes, exposition des chaussures, stockage des chaussures ...) | <p>OPTION CORRECTION : SUR LES POSTES DE TRAVAIL ACTUELS</p> <p><u>Sur le dimensionnement du poste de travail et l'organisation des tâches :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Concernant le stockage en réserve :- Prévoir une organisation en adéquation avec les saisons (sur les types de lots « automne/hiver » et « printemps/été ») afin de réduire les manipulations contraignantes et les hyper-sollicitations ostéo-articulaires sur les rangs supérieurs et les rangs du bas des étagères de rangement- Concernant l'agencement des étagères murales dans l'espace de vente :- Prendre en considération les contraintes ostéo-articulaires sur les rangs inférieurs et supérieurs des étagères murales, et les contraintes anthropométriques du personnel travaillant habituellement dans ces espaces- Concernant l'espace de vente :- Préconiser des sols à niveau unique : dans la mesure où l'infrastructure ne le permet pas, envisager les passages de changement de niveau par des pentes douces (si possible avec une rampe sur « au moins » un côté) plutôt que des escaliers <p><u>Sur les outils, le matériel et les équipements de travail :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Concernant la phase de « chausse » des clients :- Utiliser des systèmes adéquats en sélectionnant ou en proposant ceux qui sont déjà utilisés (marchepieds, tabouret, pouf, ...) <p><u>Sur les principes de sécurité physique et d'économie d'efforts :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Acquérir et pratiquer les bons gestes et postures, les bonnes procédures de travail et les bonnes techniques de manutentions manuelles de charges- Savoir organiser et aménager un poste de travail- Savoir identifier, nommer, pratiquer, partager et mutualiser les techniques de manutentions manuelles de charges (Cf. décret de 1992 du Code du Travail sur les Gestes et Postures (cf. réf. PRAP IBC - INRS)- Préconiser en approche complémentaire un accroissement de la capacité fonctionnelle des opérateurs, principalement avant les phases de rush prévisibles, comme les soldes par exemple (séances d'étirements toutes les 2h par exemple ou en fin de poste pour réduire les contraintes liées aux postures statiques prolongées) <p>17</p> |

4. Conclusions et axes de progrès

| Phases et/ou points concernés | Points critiques et propositions |
|--------------------------------------|---|
| Tâches de mise en place des vitrines | <p>OPTION CORRECTION : SUR LES POSTES DE TRAVAIL ACTUELS</p> <p><u>Sur les principes de sécurité physique et d'économie d'efforts :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Acquérir et pratiquer les bons gestes et postures, les bonnes procédures de travail et les bonnes techniques de manutentions manuelles de charges- Savoir organiser et aménager un poste de travail- Savoir identifier, nommer, pratiquer, partager et mutualiser les techniques de manutentions manuelles de charges (Cf. décret de 1992 du Code du Travail sur les Gestes et Postures (cf. réf. PRAP IBC - INRS)- Préconiser en approche complémentaire un accroissement de la capacité fonctionnelle des opérateurs, principalement avant les phases de rush prévisibles, comme les soldes par exemple (séances d'étirements toutes les 2h par exemple ou en fin de poste pour réduire les contraintes liées aux postures statiques prolongées) <p>OPTION CONCEPTION : SUR UNE ACTIVITE FUTURE PROBABLE</p> <ul style="list-style-type: none">- Etudier la possibilité de mettre en place des étales ou des étagères « sur mesure », idéalement sur roulette, pour déplacer les produits, facilement et autant que de besoin, en prenant en compte les ouvertures pour le passage de ces étales dans les vitrines- Prévoir d'avantages de systèmes d'ouvertures des vitrines (dans la mesure du possible)- Prévoir d'être deux pour déplacer les chaussures, ou sinon prévoir un chariot permettant de réduire les « aller / retour », les ports de charges ... |

4. Conclusions et axes de progrès

| Phases et/ou points concernés | Points critiques et propositions |
|--|--|
| Tâches d'encaissement et de Travail sur Ecran de Visualisation (TEV) | <p>OPTION CORRECTION : SUR LES POSTES DE TRAVAIL ACTUELS</p> <p><u>Sur les principes de sécurité physique et d'économie d'efforts :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Acquérir et pratiquer les bons gestes et postures, les bonnes procédures de travail et les bonnes techniques de manutentions manuelles de charges- Savoir organiser et aménager un poste de travail- Savoir identifier, nommer, pratiquer, partager et mutualiser les techniques de manutentions manuelles de charges (Cf. décret de 1992 du Code du Travail sur les Gestes et Postures (cf. réf. PRAP IBC - INRS))- Préconiser en approche complémentaire un accroissement de la capacité fonctionnelle des opérateurs, principalement avant les phases de rush prévisibles, comme les soldes par exemple (séances d'étirements toutes les 2h par exemple ou en fin de poste pour réduire les contraintes liées aux postures statiques prolongées)- Prévoir des phases de repos concernant les sollicitations visuelles (qui demandent de la précision et de la concentration) avec des exercices spécifiques <p>OPTION CONCEPTION : SUR UNE ACTIVITE FUTURE</p> <ul style="list-style-type: none">- Prévoir la modification du système des tables de travail : étudier la possibilité qu'elles soient réglables électriquement en hauteur, notamment pour le cas où plusieurs personnels de tailles différentes seraient amenés à réaliser cette activité- Etudier la possibilité d'alterner les phases de travail en posture assise et en posture debout- Prendre en considération les opérateurs qui souhaitent travailler en alternance dans des postures différentes (debout et assise)- Prévoir des tabourets adéquats pour les opérateurs qui souhaitent travailler assis ou debout : réaliser pour ce faire une phase de tests et d'essais sur le terrain pour apporter les ajustements nécessaires- Donner la possibilité aux opératrices de réduire les postures statiques prolongées |

4. Conclusions et axes de progrès

ERGONOMIE DE CONCEPTION : infrastructures et dimensionnement

- Spécificités identifiées générées par les infrastructures et les dimensionnements des différents établissements :
 - **Concernant les agencements des magasins et leurs différences :**
 - Au niveau des réserves
 - Au niveau du magasin et de l'espace de vente (moyens pratiques pour s'asseoir face au client)
 - Au niveau du rangement avec les étagères murales
 - Au niveau du pupitre de vente pour les phases d'encaissement
 - Au niveau de l'accessibilité et le montage des vitrines de présentation
 - Au niveau du chemin d'accès et de la livraison des chaussures
 - Au niveau des « distances parcourues /distances espaces de ventes/RESERVE » avec fréquence de passage
 - Au niveau des escaliers
 - **Concernant les dimensionnements des magasins et leurs différences**
 - Au niveau des hauteurs des étagères murales
 - Au niveau des hauteurs des étagères dans les réserves et les moyens d'accès (escabeau, marche pied,...)
 - Au niveau des hauteurs des pupitres de ventes

Exemple de comparatif à l'instant des observations sur le dimensionnement des étagères murales en MAGASIN

| TYPES ETAGERES | HAUTEURS PAR RANG RELEVES | | | | | | ESPACE DE VENTE |
|------------------------------------|---------------------------|------|------|------|------|------|-------------------------------|
| | N°1 | N°2 | N°3 | N°4 | N°5 | N°6 | |
| Etagères à 5 rangs articles femmes | 65 | 90 | 120 | 145 | 173 | | ESPACE DE VENTE : Magasin N°1 |
| Etagères à 5 rangs articles hommes | 65 | 90 | 120 | 145 | 173 | | ESPACE DE VENTE : Magasin N°1 |
| Etagères à 2 rangs articles femmes | 880 | 1350 | | | | | ESPACE DE VENTE : Magasin N°2 |
| Etagères à 3 rangs articles hommes | 140 | 450 | 750 | 900 | | | ESPACE DE VENTE : Magasin N°2 |
| Etagères à 6 rangs articles femmes | 140 | 450 | 750 | 1050 | 1350 | 1650 | ESPACE DE VENTE : Magasin N°2 |
| Etagères à 2 rangs | 660 | 1180 | | | | | ESPACE DE VENTE : Magasin N°3 |
| Etagères Modèle N°1 à 3 rangs | 620 | 1080 | 1545 | | | | ESPACE DE VENTE : Magasin N°3 |
| Etagères Modèle N°2 à 3 rangs | 910 | 1260 | 1610 | | | | ESPACE DE VENTE : Magasin N°3 |
| Etagères à 4 rangs | 600 | 900 | 1200 | 1500 | | | ESPACE DE VENTE : Magasin N°3 |

- Facteurs aggravants :
- Modèle des étagères (modulables et non modulables)
 - Poids des modules et gestes associés sur changement
 - Distance entre chaque étage de l'étagère et discordance avec les données anthropométriques des « vendeuses »
 - Postures contraignantes sur la mise en place dans les étagères

SIL'ON SOUHAITE ALLER PLUS LOIN DANS L'ANALYSE :

1/ Aucune homogénéité entre les magasins, ni entre les salariés sur l'utilisation de ces étagères (qui d'ailleurs n'est pas clairement identifiée lors des observations terrains réalisées)

2/ A noter que sur cette phase de travail, des « gestes experts » permettent de se préserver et de réduire certaines sollicitations des membres supérieurs sur les rangs inférieurs notamment (voir sur le rapport de restitution finale)

Prendre en considération les contraintes anthropométriques des vendeuses et mettre à disposition des marchepieds pour les rangs des étagères murales générant des abductions/adductions supérieures à 20° des épaules ...

Etudier la faisabilité de proposer un catalogue spécifique sur l'ensemble de la CCN, ceci afin de bénéficier d'étagères murales identifiées comme performantes et bénéfiques (par exemple des étagères réglables facilement, des marchepieds ou des tabourets de type « pieds d'éléphant » ...)

Exemple de comparatif à l’instant des observations sur le dimensionnement des étagères en RESERVE

| TYPES ETAGERES | HAUTEURS PAR RANG RELEVÉES | | | | | | RESERVES |
|------------------------------------|----------------------------|------|------|------|------|------|-------------------------------|
| | N°1 | N°2 | N°3 | N°4 | N°5 | N°6 | |
| Etagères à 3 rangs | 590 | 1140 | 1300 | | | | ESPACE DE VENTE : Magasin N°1 |
| Etagères à 3 rangs | 680 | 1360 | 1950 | | | | ESPACE DE VENTE : Magasin N°1 |
| Etagères à 2 rangs articles femmes | 500 | 650 | 715 | 850 | 1030 | | ESPACE DE VENTE : Magasin N°2 |
| Etagères à 3 rangs articles hommes | 140 | 450 | 750 | 900 | | | ESPACE DE VENTE : Magasin N°2 |
| Etagères à 6 rangs articles femmes | 140 | 450 | 750 | 1050 | 1350 | 1650 | ESPACE DE VENTE : Magasin N°2 |
| Etagères à 2 rangs | 660 | 1180 | | | | | ESPACE DE VENTE : Magasin N°3 |
| Etagères Modèle N°1 à 3 rangs | 620 | 1080 | 1545 | | | | ESPACE DE VENTE : Magasin N°3 |
| Etagères Modèle N°2 à 3 rangs | 910 | 1260 | 1610 | | | | ESPACE DE VENTE : Magasin N°3 |
| Etagères 4 rangs | 600 | 900 | 1200 | 1500 | | | ESPACE DE VENTE : Magasin N°3 |

SI L'ON SOUHAITE ALLER PLUS LOIN DANS L'ANALYSE :

- Prendre en considération les contraintes anthropométriques des vendeuses et mettre à disposition des marchepieds pour les rangs des étagères murales générant des abductions /adductions supérieures à 20° des épaules
- Analyser l'agencement des réserves et prendre en compte l'aspect organisationnel (produits, tailles des chaussures les plus vendues disposées au plus près du magasin avec une accessibilité facile)

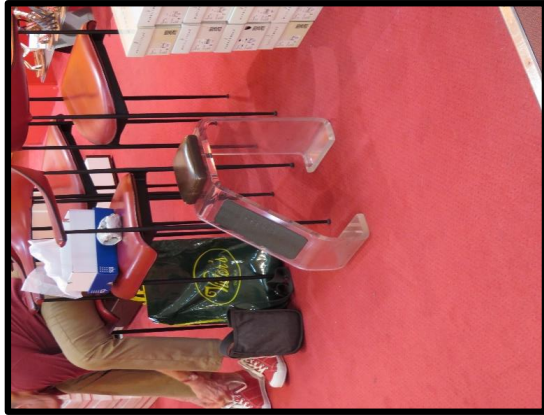
Facteurs aggravants :

- distances parcourues « Magasin / Réserve »
- escaliers à monter / descendre
- objets au sol (risques de chutes de plain-pieds, de « faux mouvements » pouvant générer des douleurs dorsolombaires

Exemple de comparatif à l'instant des observations sur le dimensionnement des pupitres de ventes

| | Effectifs | Dimensionnement | | | | Travail réalisé | Travail sur Ecran de Visual. | Caisse |
|---|-----------|-----------------|------------|------------|---------------------|--------------------|------------------------------|--------|
| | | Hauteur | Profondeur | Longueur | Espace Pupitre/ Mur | | | |
| Magasin N°1 | | 980 | 450,5 | 1200 | 600 | En position debout | Non | Oui |
| Magasin N°2 | | 1100 | 400-500 | 2100 | 700/750 | En position debout | Oui | Oui |
| Magasin N°3 | | 810 | 300 | 2750 | 0 | En position debout | Oui | Oui |
| POINT DE COMPARAISON AVEC LA REGLEMENTATION SUR LE POSTE DEBOUT | | | | | | | | |
| Hauteur de travail à partir du plan de travail | | 930 à 1195 | | | | | | |
| Magasin N°1 | | 😊 | | | | | | |
| Magasin N°2 | | 😊 | | | | | | |
| Magasin N°3 | | 😞 | | | | | | |
| Espace pour les bras entre le corps et la matière (ou machine...) | | | 0 à 500 | | | | | |
| Magasin N°1 | | | 😊 | | | | | |
| Magasin N°2 | | | 😊 | | | | | |
| Magasin N°3 | | | 😊 | | | | | |
| Largeur / amplitude au niveau des bras (vue de dos) - Longueur mobilier | | | | 600 à 1500 | | | | |
| Magasin N°1 | | | | 😊 | | | | |
| Magasin N°2 | | | | 😞 | | | | |
| Magasin N°3 | | | | 😞 | | | | 23 |

Exemple de matériels utilisés
pour les phases de « chausse » clients ou de prise des articles en hauteur



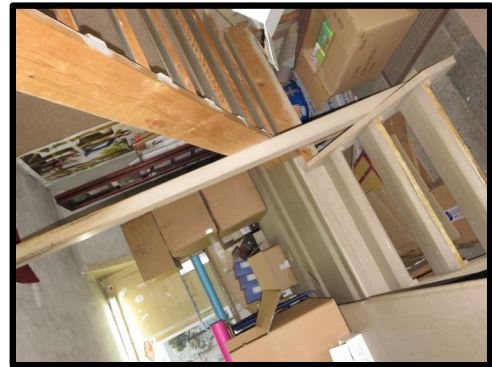
1/ Aucune homogénéité entre les magasins, ni entre les salariés sur **l'utilisation du matériel pouvant permettre un certain confort postural** (qui d'ailleurs n'est pas clairement identifié lors des observations terrains réalisés)

2/ A noter que sur cette phase de travail, des « gestes expert » permettent de se préserver et de réduire certaines sollicitations des membres supérieurs (**voir rapport de restitution finale**)

SI L'ON SOUHAITE ALLER PLUS LOIN DANS L'ANALYSE :

- ☞ Mesurer pour chaque matériel à disposition celui qui permet de réduire le plus d'hyper-sollicitations des membres supérieurs
- ☞ Etudier la faisabilité de proposer un catalogue d'équipement sur l'ensemble de la CCN ceci afin de bénéficier d'outillages identifiés comme performants et bénéfiques

Exemple de représentativité de contraintes ostéo articulaires occasionnés par les escaliers



Fortes contraintes ostéo articulaires (rotation du dos, abduction de 20° des épaules ...) sur la manutention manuelle de charges, conjuguée au transport des articles, la pente des escaliers et la distance parcourue entre l'espace de vente et la réserve

Interrogations sur les phases de récupération des vendeuses en périodes de rush (soit promotionnelles, soit soldes ...)

SI L'ON SOUHAITE ALLER PLUS LOIN DANS L'ANALYSE :

- ☞ Mesurer à l'aide d'un podomètre la distance parcourue par jour, ce qui permettrait d'ajuster, par exemple, soit l'organisation, soit la polyvalence des tâches ...
- ☞ Etudier la faisabilité de mesurer la cardio-fréquence métrie des vendeuses en intégrant le *mesurage des variables liées à la fatigue musculaire* intrinsèque des individus pour définir notamment la périodicité des changements de poste par rapport aux hyper-sollicitations des membres supérieurs

5. Document Unique d’Evaluation des Risques Professionnels (ou « DUERP »)

- **Comparatifs [DUERP existant](#) / DUERP proposé (Cf. [Lien DU](#))**
 - Forme
 - Contenu
 - Explicatifs et guide d’utilisation ([Format .pdf](#) et tutoriel / accompagnement webcam)
- **Internalisation**
 - Possibilité de transmettre les systèmes Informatisés pré-remplis
 - Mise en place de sessions de formation auprès des gérants de magasins
 - Mise en œuvre OPCA
- **Externalisation**
 - Phase 1 « identification des risques » : intervention dans les magasins : 0,5 jour/magasin
 - Phase 2 « réalisation du plan d’action » : intervention dans les magasins : 0,5 jour/magasin

Brochure n° 3145 | Convention collective nationale

IDCC : 915 | **ENTREPRISES D'EXPERTISES EN MATIÈRE D'ÉVALUATIONS INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES**

Accord du 15 avril 2024

relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion
ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2450595M

IDCC : 915

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

FSE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

SN2A CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord est conclu dans le champ de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976, étendue par arrêté du 5 juillet 1977, IDCC 915.

Champ d'application professionnel (art. 2 de la CCN) : entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (bâtiments, matériel, mobilier, marchandises, plaisance, pertes d'exploitation, responsabilité civile et professionnelle... hors expertise des véhicules immatriculés). Ces évaluations ou expertises sont diligentées aussi bien par des experts certifiés, agréés ou qualifiés par les sociétés d'assurances que par des experts au service des assurés.

Préambule

L'activité des entreprises de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations évolue sous l'effet de différents facteurs :

1. Le secteur de l'assurance est en pleine transformation pour répondre aux nouvelles attentes des consommateurs : souscription en ligne, besoin d'immédiateté, prise en charge rapide de questions/réponses sur le service proposé, comparaison permanente des offres concurrentes, etc.

Ce mouvement s'accompagne de l'apparition de nouveaux acteurs : les « assuretechs » positionnés sur des produits à bas coût avec une promesse de simplification des process de souscription et indemnisation. En réaction les assureurs traditionnels réaffirment la primauté de la relation client, et mettent la satisfaction client au centre de leurs préoccupations.

Sur un autre plan, le dérèglement climatique pousse les pouvoirs publics et les assureurs à faire évoluer leur modèle, avec notamment la refonte du régime des catastrophes naturelles.

L'évolution des métiers impactés par cette transformation est largement décrite dans l'étude réalisée en février 2020 par l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance : « Les métiers de l'indemnisation au temps du digital ».



L'étude met en avant la notion de « parcours client » et d'« expérience client », et dresse le portrait idéal du professionnel de l'indemnisation comme étant « agile, empathique, et techniquement solide ».

La « nouvelle indemnisation » suppose de nouveaux process, basés sur : « la coordination efficace et efficace de tous les intervenants », « l'orientation vers la résolution de problèmes », et « l'adoption de nouvelles postures dans le travail ».

Ces orientations confirment celles établies par l'EDEC Numérique 2018 auquel la branche a participé, et dans lequel 3 familles de métiers avaient été jugées prioritaires en termes de développement de compétences : l'analyse des données des usagers (assurés), le conseil, et la relation client.

2. Dans ce contexte de digitalisation de la chaîne d'indemnisation, de nouveaux outils et process apparaissent au sein de sociétés d'expertise. Il s'agit en particulier :

- de logiciels d'expertise à distance ;
- d'outils intégrés de gestion de la relation client (planification, prise de RV, continuité du parcours de l'assuré sinistré) et chatbots permettant d'apporter au client des réponses de 1^{er} niveau ;
- d'outils digitaux de type « selfcare » permettant au client d'intervenir directement dans le process d'expertise. Par exemple : prise de RV directement effectuée par l'assuré.

Les impacts de la diffusion de ces outils au sein des entreprises de la branche vont au-delà de la simple adaptation des postes de travail, pour transformer en profondeur les métiers et les organisations. Cela se traduit :

- pour la filière métier « Expertise » : par l'acquisition de compétences complémentaires à la technique : tendance à la prise en charge complète du rapport d'expertise (pour les sinistres « fréquence »), qualités relationnelles, service client, conseil, pédagogie ;
- pour la filière Support Expertise : par l'évolution d'un positionnement traditionnel de type « administratif » vers un positionnement de type gestionnaire sinistre/conseiller client, pour réaliser des tâches à plus forte valeur ajoutée dès lors que disparaissent d'autres tâches, administratives, simplifiées ou automatisées par l'apport de la digitalisation. Il s'agit également de favoriser la possibilité de mobilité professionnelle vers la filière Expertise, par exemple pour les nouveaux modes opératoires d'expertise à distance ;

- pour l’ensemble des filières, la capacité à fonctionner de manière collective, à échanger et coopérer :
 - capacité des acteurs à partager une information commune expert-gestionnaire- assureur-assuré-prestataires ;
 - capacité à collecter, traiter, et analyser les données clients, par exemple pour la détection de sinistres frauduleux, ou la caractérisation de parcours clients individualisés ;
- enfin, par la capacité à assurer la confidentialité et la sécurisation des données à caractère personnel (RGPD), qui est un enjeu particulièrement critique dans un contexte d’accroissement des cyber-risques.

L’objectif, pour le salarié, est de sécuriser son parcours professionnel dans une optique d’évolution, de réorientation ou de co-construction de projets qualifiants entre salariés et employeurs. Pour l’employeur, la « Pro-A » répond à un besoin de prévention des conséquences des mutations exprimées ci-dessus et vise à permettre l’accès à la qualification quand l’activité est conditionnée par l’obtention d’une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue.

Dans cette perspective, les signataires du présent accord saisissent l’opportunité de la mise en place par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »), destiné à favoriser un changement de métier ou de profession, la promotion sociale ou professionnelle, par l’acquisition d’une certification professionnelle dans le cadre d’actions de formation ou de validation des acquis de l’expérience.

Article 1^{er} | Bénéficiaires du dispositif de reconversion ou promotion par alternance

Sont visés les salariés en contrat à durée indéterminée, salariés en contrat unique d’insertion conclu à durée indéterminée, salariés placés en position d’activité partielle, conformément à l’article L. 6324-1 du code du travail. Les bénéficiaires ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Article 2 | Certifications professionnelles visées

Compte tenu du préambule du présent accord, les parties prenantes signataires confirment que le dispositif de la « Pro-A » cible les certifications professionnelles suivantes, répondant aux enjeux d’évolution et reconversion de salariés vers des activités en mutation dans le périmètre économique de la convention collective. Elles couvrent trois domaines : l’assurance, la relation client, et le bâtiment. Elles permettent de consolider la capacité des salariés à occuper un emploi et d’assurer la pérennité de leurs compétences.

La liste des certifications proposées a été établie en concertation avec les DRH des entreprises représentatives de la branche. Elles correspondent à leur vision en termes de politique d’emploi et de formation.

Les entreprises de la branche ont toute latitude pour sélectionner les organismes de formation de leur choix.

| Domaine | Titre | RNCP | Niveau |
|-----------------|---|-------|--------|
| Assurance | BTS assurance | 38359 | 5 |
| Assurance | Conseiller en assurance | 35727 | 5 |
| Assurance | Chargé d’indemnisation en assurance (IFPASS) | 34171 | 6 |
| Relation client | BTS négociation et digitalisation de la relation client | 38368 | 5 |
| Relation client | CQP chargé d’accueil et de relation clients-adhérents | 36030 | 5 |

| Domaine | Titre | RNCP | Niveau |
|-----------------|--|-------|--------|
| Relation client | TP manager d'équipe relation client à distance | 38665 | 5 |
| Bâtiment | BTS bâtiment | 1122 | 5 |
| Bâtiment | DEUST bâtiment et construction | 19896 | 5 |
| Bâtiment | BTS fluides énergie domotique | 38361 | 5 |
| Bâtiment | Licence Pro bâtiment et construction | 30141 | 6 |
| Bâtiment | TP technicien supérieur d'études en optimisation énergétique du bâtiment | 38546 | 5 |
| Bâtiment | TP chargé d'affaires en rénovation énergétique du bâtiment | 34158 | 5 |
| Bâtiment | Conducteur de travaux métreur | 38129 | 5 |
| Bâtiment | Conducteur de travaux bâtiment et travaux publics TCE | 37846 | 5 |
| Bâtiment | TP technicien supérieur du bâtiment, option économiste de la construction | 34886 | 5 |
| Bâtiment | TP technicien supérieur du bâtiment, option étude de prix | 34887 | 5 |
| Bâtiment | TP conducteur de travaux du bâtiment et du génie civil | 35027 | 5 |
| Bâtiment | BTS enveloppe des bâtiments, conception et réalisation | 37495 | 5 |
| Bâtiment | BUT génie civil construction durable travaux bâtiment | 35482 | 6 |
| Bâtiment | BUT génie civil construction durable réhabilitation et amélioration des performances environnementales des bâtiments | 35484 | 5 |
| Bâtiment | BTS finition aménagement des bâtiments conception et réalisation | 35809 | 5 |
| Bâtiment | DEUST Bâtiment et travaux publics | 35821 | 5 |
| Bâtiment | Conducteur de travaux – bâtiment et travaux publics – tous corps d'état | 35865 | 5 |
| Bâtiment | Diagnosticqueur produits, équipements, matériaux et déchets issus du bâtiment | 36312 | 5 |
| Bâtiment | Chargé de gestion technique des bâtiments | 36408 | 5 |

Les certifications venant en remplacement des certifications arrivées à échéance faisant partie de la liste ci-dessus seront d'office éligibles.

Article 3 | *Mise en œuvre des parcours*

Le parcours conduisant à la certification professionnelle visée inclut formation théorique dispensée dans un ou plusieurs organismes de formation (ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, dans l'entreprise) et acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) peut également être mobilisée pour atteindre l'objectif certifiant.

La mise en œuvre du parcours implique la conclusion d'un avenant au contrat de travail du salarié concerné, précisant la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance, à déposer auprès de l'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche.

Tout au long du parcours, le salarié concerné bénéficie, dans l'entreprise, de l'appui et de l'accompagnement d'un tuteur justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif certifiant.

La durée des parcours dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être étendue :

- jusqu'à 24 mois, lorsque la durée du cycle de formation aboutissant à la certification professionnelle visée ou les acquis du bénéficiaire l'exige ;
- jusqu'à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

15 % à 25 % de cette durée de parcours doit être consacrée à la formation, sans que la durée de formation ne puisse être inférieure à 150 heures. Au tant que de besoin, cette proportion pourra être portée au-delà de 25 %.

La durée minimale de la Pro-A et la durée minimale de la formation ne sont pas applicables aux actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences (certificat « Clé-A » ou « Cléa numérique ») et de validation des acquis par l'expérience (VAE).

Article 4 | Financement du dispositif

La prise en charge des coûts et frais engagés pour les actions de formation de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) sera financée, sur les fonds légaux, selon les barèmes de prise en charge adoptés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences agréé, sur proposition de la section paritaire professionnelle dont relève la branche, selon les critères établis par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il est rappelé que le niveau de la prise en charge financière est communiqué à France compétences et qu'il correspond à un montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement engagés pendant la formation.

La rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance pourra être prise en charge, sur les fonds légaux selon les modalités prévues au 5°, II de l'article L. 6332-14 du code du travail tel que précisé par voie réglementaire, par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences agréé, sur proposition de la section paritaire professionnelle dont relève la branche.

Article 5 | Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises du moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application des articles L. 6324-1 à L. 6324-10 du code du travail, le dispositif de reconversion ou promotion par alternance s'adresse à toute entreprise, sans considération liée à son effectif.

Dès lors, il n'y a pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Abrogation des dispositions relatives aux périodes de professionnalisation

Compte tenu de la suppression du dispositif des périodes de professionnalisation au 1^{er} janvier 2019 par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les dispositions figurant à l'article 6 de l'accord du 4 novembre 2013 relatif à la formation professionnelle sont abrogées.

Article 7 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débuteront dans les trois mois suivant la demande de révision. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de six mois à compter de la demande de révision sera caduque.

Article 9 | Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents avec un préavis de trois mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Article 10 | Dispositions finales

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

Conformément aux dispositions des articles D. 2232-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès du ministère du travail en nombre d'exemplaires suffisants et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les signataires demandent aux services du ministère du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 15 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 109 du 15 mai 2024
relatif au droit syndical national et au financement des projets
en faveur du dialogue social

NOR : ASET2450594M

IDCC : 1043

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

ARC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

UNSA ;

FS CFTD ;

FEC FO services,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, sont convaincues que les acteurs de la négociation collective de branche doivent disposer de moyens nécessaires en vue d'exercer un dialogue social dynamique, actif et de qualité. Il leur apparaît primordial de mettre en place toutes les conditions afin de mettre en place dans les entreprises de la branche un cadre adapté et sécurisé en matière de droits sociaux, tout en aboutissant à un équilibre économique pour l'ensemble des entreprises de la branche.

C'est en visant ces objectifs précis que les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles ont négocié et conclu le présent avenant.

Article 1^{er}

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés relevant de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (IDCC 1043).

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique aussi bien aux entreprises de moins de 50 salariés qui constituent la quasi-totalité des employeurs de la branche qu'aux entreprises de 50 salariés et plus. En effet, s'agissant d'un avenant relatif au droit syndical national, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Article 2

Le texte ci-après du présent avenant annule et remplace les dispositions actuelles de l'article 7 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (IDCC 1043), portant sur la liberté d'opinion et le droit syndical :

« 1. Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour tout salarié et tout employeur d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, constitué en application de la seconde partie du livre I du code du travail.

2. Principe de non-discrimination

Les parties contractantes s'engagent à ne pas tenir compte de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, des fonctions représentatives syndicales ou autres, des opinions philosophiques ou des croyances religieuses, pour prendre leurs décisions de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise, et notamment, en ce qui concerne les employeurs, l'embauche, les conditions de travail, la rémunération, l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement.

3. Droit syndical national

Tout syndicat représentatif dans la branche peut mandater toute personne de son choix pour le représenter dans les différentes instances paritaires de la branche, au niveau national, appelés des représentants syndicaux de branche dans la présente convention collective.

Les représentants syndicaux de branche ainsi désignés bénéficient du statut de salarié protégé conféré par les articles L. 2411-1 et suivants du code du travail, au même titre que les délégués syndicaux, en application de la jurisprudence en vigueur^[1].

La désignation et la révocation d'un représentant syndical de branche par un syndicat représentatif dans la branche doivent être signifiées à l'employeur du salarié par le syndicat, ainsi qu'à l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme des gardiens, concierges et employés d'immeubles, créée à cet effet.

S'agissant de négocier au profit de tous les salariés de la branche, le nombre de représentants syndicaux de branche est fixé conformément aux règles de la composition des instances nationales et il est institué un principe de répartition équitable des désignations des représentants syndicaux de branche dans les entreprises relevant de la présente convention collective.

Le nombre maximal de représentants syndicaux de branche pouvant être désignés par un syndicat représentatif dans la branche, pour participer aux travaux des instances paritaires de la branche, au niveau national, est fixé à un dans une entreprise de moins de onze salariés et à deux dans une entreprise de onze salariés et plus.

Les mandats locaux au sein de l'entreprise sont exclus de ce décompte.

4. Application du droit syndical national

Tout représentant syndical de branche, dès lors qu'il transmet à son employeur une convocation pour participer à une instance paritaire nationale, établie par ladite instance, bénéficie d'un droit d'absence.

L'absence comprend un temps de préparation, un temps de déplacement, un temps de négociation paritaire et un temps de restitution. Les temps de préparation et de restitution sont réputés être chacun identiques au temps de négociation paritaire, celui-ci figurant dans la convocation. Les différents temps peuvent ne pas être accolés.

Le temps de déplacement, aller et retour, est le temps correspondant à l'utilisation de transports en commun pour assister à la négociation paritaire, et le cas échéant à la préparation et à la restitution si ces dernières réunissent plusieurs participants. Si le lieu de réunion est éloigné de la résidence habituelle du salarié, le temps de déplacement peut intégrer un hébergement. Le temps de déplacement peut ne pas exister si la réunion est organisée en visioconférence ou téléconférence.

La remise à l'employeur de la convocation, accompagnée d'un document précisant les jours et heures des temps d'absence correspondants, intervient dès la réception de la convocation et au plus tard trois jours ouvrés avant l'absence.

L'absence est rémunérée selon le principe du strict maintien du salaire : le représentant syndical de branche perçoit son salaire comme s'il avait été présent au travail, ni abattement ni augmentation de ses droits liés au temps de travail n'étant possibles.

Ces temps ne s'imputent pas sur les crédits d'heures dont peuvent disposer des salariés en vertu d'un autre mandat au sein de leur entreprise.

5. Prise en charge des frais liés à l'application du droit syndical national

Considérant qu'il serait inéquitable de laisser la charge du maintien du salaire d'un représentant syndical de branche absent, ou celle de son remplacement, à la seule entreprise à laquelle il appartient, alors qu'il œuvre pour l'ensemble des salariés de la branche, il est institué au niveau de la branche un fonds d'aide au paritarisme.

Ce fonds est destiné à financer notamment :

- le maintien du salaire par l'employeur d'un représentant syndical de branche absent de l'entreprise pour exercer un mandat national ;
- le remplacement organisé par l'employeur du représentant syndical de branche absent de l'entreprise pour exercer un mandat national ;
- les remboursements des frais de transport aux représentants syndicaux de branche ;
- la mise en œuvre d'études et le financement de conseils nécessaires aux différents travaux réalisés par la branche, sur décision des partenaires sociaux.

6. Financement du fonds d'aide au paritarisme

Ce fonds sera financé par une partie de la cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle des personnels d'immeubles, déjà collectée auprès des employeurs par l'opérateur de compétence de la branche, en application des dispositions de l'avenant n° 104 du 9 septembre 2021 relatif au renouvellement de la cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle des personnels d'immeubles.

La partie destinée à financer le fonds national d'aide au paritarisme est fixée à 5 % maximum de la collecte de la cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle des personnels d'immeubles. Le taux réel, inférieur ou égal au taux limite, sera décidé par le bureau de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme des gardiens, concierges et employés d'immeubles, créée à cet effet.

7. Gestion du fonds d'aide au paritarisme

Ce fonds d'aide au paritarisme sera géré par l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme des gardiens, concierges et employés d'immeubles, créée à cet effet.

Les statuts de cette association sans but lucratif prévoient une gouvernance paritaire avec un président et un vice-président, dont les fonctions seront tenues par un représentant des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et un représentant des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche, en inversant chaque année civile les représentants. Il sera également prévu de la même manière un trésorier et un secrétaire.

Un règlement intérieur conclu entre les organisations précitées fixera les modalités de gestion des fonds collectés et définira les modalités de prise en compte des dépenses ci-dessus. Il prévoira que les entreprises qui n'ont pas versé la cotisation conventionnelle ne puissent bénéficier du financement du maintien de salaire et des charges de remplacement exposées par l'employeur.

[1] Cass. Soc. 1^{er} février 2017, n° 15-24310 et CE 4 mai 2016, n° 380954. »

Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 15 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3225 | Convention collective nationale

IDCC : 1266 | **PERSONNEL DES ENTREPRISES DE RESTAURATION
DE COLLECTIVITÉS**

Avenant n° 65 du 15 avril 2024

relatif aux minima conventionnels, à la prime d'intermittence
et à la prime de détachement

NOR : ASET2450561M

IDCC : 1266

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

SNRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin d'améliorer les conditions de travail des salariés de la branche de la restauration de collectivités et maintenir le pouvoir d'achat de ces derniers dans le contexte économique actuel.

Ainsi, les organisations patronales et syndicales de salariés représentatives ont souhaité revaloriser les minima conventionnels, la prime d'intermittence ainsi que la prime de détachement afin de récompenser l'ensemble des salariés pour leur fidélité et leur investissement dans le secteur, valoriser les métiers de la restauration collective tout en apportant un soutien particulier aux salariés intermittents de la branche.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (*Journal officiel* du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (*Journal officiel* du 5 juillet 1997).

Les organisations syndicales et patronales représentatives de la branche soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant

est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Dès lors, compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minima hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 2 | Taux horaires minima

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16.1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

| Niveaux | Taux horaires |
|---------|---------------|
| I | 11,66 |
| II | 11,72 |
| III | 11,86 |
| IV | 12,06 |
| V | 12,72 |
| VI | 13,23 |
| VII | 14,06 |
| VIII | 14,78 |
| IX | 19,07 |

Article 3 | Salaires minima mensuels

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16.2 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

| Niveaux | SMM |
|---------|----------|
| I | 1 768,43 |
| II | 1 777,53 |
| III | 1 798,77 |

| Niveaux | SMM |
|---------|----------|
| IV | 1 829,10 |
| V | 1 929,20 |
| VI | 2 006,55 |
| VII | 2 132,43 |
| VIII | 2 241,63 |
| IX | 2 892,28 |

Article 4 | *Revenus minima annuels*

Les revenus minima annuels (pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures sur 12 mois), garantis aux salariés qui peuvent justifier d'un an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

| Niveaux | RMA |
|---------|-----------|
| I | 22 989,59 |
| II | 23 107,89 |
| III | 23 384,01 |
| IV | 23 778,30 |
| V | 25 079,60 |
| VI | 26 085,15 |
| VII | 27 721,59 |
| VIII | 29 141,19 |
| IX | 37 599,64 |

Article 5 | *Revalorisation de la prime d'intermittence*

Le montant de la prime d'intermittence est porté à 3,3 % du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent pour les salariés ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, inscrits à l'effectif le jour du versement et dont la durée annuelle de travail est inférieure à 1 000 heures.

L'article 7.5 « Garanties individuelles » de l'accord du 14 juin 1993 relatif aux conditions de versement de la prime d'intermittence de la convention collective nationale est modifié comme suit :

« Pour chaque année scolaire, la prime d'intermittence est égale à 2 % du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent. Elle est versée aux salariés ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et inscrits à l'effectif le jour du versement. Le montant de la prime d'intermittence est porté à 3,3 % du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent pour les salariés ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, inscrits à l'effectif le jour du versement et dont la durée annuelle de travail est inférieure à 1 000 heures. À défaut d'accord dans l'entreprise, sur les dates de versement des primes annuelles, cette prime sera versée au plus tard sur la paie du mois de septembre. »

Article 6 | *Revalorisation de la prime de détachement*

Le montant de la prime exceptionnelle de détachement temporaire est doublé, son montant est alors porté à 4 € par journée de détachement.

L'article 8 de la convention collective nationale (alinéa 5) est modifié comme suit :

« [...] »

Le nombre de périodes distinctes de détachement temporaire ne peut excéder le nombre de 3 par mois ou 7 par trimestre et 30 jours ouvrables dans ce trimestre. Tout salarié détaché temporairement sera remboursé de ses frais supplémentaires éventuels de transport sur une base convenue à l'avance. En outre, il recevra une prime journalière exceptionnelle de détachement temporaire fixée dans l'entreprise et due dès le premier jour de détachement. Elle sera d'un montant minimal de 4 € à compter du 1^{er} septembre 2012 (voir partie salaires).

[...] »

Article 7 | *Égalité femmes/hommes*

Il en résulte de manière générale que tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Les organisations représentatives entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 46, relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dans son article 6, rappelle que « l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

De même, l'avenant n° 47, relatif aux classifications des emplois et salaires, affirme dans son préambule la nécessité d'« assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion ».

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires impératives en vigueur, les bilans et rapports de situation comparée doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration collective, conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires.

Article 8 | *Dénonciation. Modification*

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective et aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 9 | *Dépôt. Extension*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997.

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

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

Article 10 | Entrée en vigueur. Durée

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le 1^{er} jour du mois de signature pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires et, le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension pour les entreprises de la branche non adhérentes des syndicats patronaux signataires.

Fait à Paris, le 15 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3225 | Convention collective nationale

IDCC : 1266 | **PERSONNEL DES ENTREPRISES DE RESTAURATION
DE COLLECTIVITÉS**

Avenant n° 66 du 15 avril 2024

relatif à la création d'une contribution conventionnelle au paritarisme

NOR : ASET2450562M

IDCC : 1266

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

SNRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales et patronales représentatives ont engagé des négociations afin de développer le dialogue social en mettant en place une contribution conventionnelle au paritarisme.

Dans le prolongement des discussions en réunion paritaires de branche et afin de développer le paritarisme dans la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités, les organisations représentatives de la branche ont entendu fixer le cadre durable des règles de fonctionnement et de financement du paritarisme.

La mise en œuvre de ces règles concourt à la promotion du dialogue social au sein de la branche de la restauration collective.

Le présent accord détermine le cadre d'une gestion paritaire des fonds collectés à cet effet et identifie les axes d'utilisation des dits fonds.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises

de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (*Journal officiel* du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (*Journal officiel* du 5 juillet 1997 et articles L. 2261-3, L. 2261-4 et L. 2261-5 et L. 2261-6 du code du travail).

Les partenaires sociaux représentatifs soulignant l'importance du paritarisme et du dialogue social, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 | Objet

Les parties prenantes s'entendent à ce que les fonds récoltés servent au financement du dialogue social et du paritarisme, notamment par :

- la prise en charge des frais de réunions paritaires et des frais de ses participants invités à y siéger (réservation de salle, frais de repas, frais de déplacement) ;
- la commande d'études et d'informations effectuées par des experts extérieurs ;
- l'établissement de rapports, documents, consultation, ou toute autre action permettant de disposer d'une connaissance plus approfondie du secteur ;
- le développement de l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les dispositions conventionnelles ;
- le renforcement de la visibilité du secteur par des actions décidées par les organisations représentatives ;
- la formation des membres amenés à échanger en commission paritaires ;
- et toute action sur laquelle les organisations syndicales et patronales de la branche décideront communément de s'engager et de travailler.

Article 3 | Création d'une association de gestion et conseil d'administration

Les organisations syndicales et patronales représentatives conviennent, pour assurer la gestion des fonds du paritarisme conventionnel de la branche, de créer une association reposant sur les dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901. L'association en question sera gérée paritairement et sera composée de membres des organisations syndicales salariales et des représentants employeurs.

L'association ainsi créée est administrée par un conseil d'administration paritaire composé de deux collèges :

- le collège salarié est composé d'un titulaire et d'un suppléant de chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche ;
- le collège employeur est composé d'un nombre égal de représentants d'employeur que de représentants salariés dans la branche et désignés par celle-ci.

Lors de la première réunion, le conseil d'administration élit, parmi ses membres, pour une période de 2 ans, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent et présentés par les représentants des organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche. De même, il élit parmi ses membres, un trésorier et un secrétaire appartenant chacun à un collège différent.

Lors de la constitution et à chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit entre les deux collèges :

- d'une part, le président et le secrétaire ;
- d'autre part, le vice-président et le trésorier.

Les fonctions sont attribuées à un collège différent à chaque désignation, selon le principe de l'alternance. La présidence de l'association de gestion sera fixée pour la présidence et la vice-présidence en opposition avec la présidence et vice-présidence de la CPPNI.

Le conseil d'administration se réunit en tant que de besoin, et au moins une fois par an. Il fixe ses règles de fonctionnement, consignées dans un règlement intérieur.

Article 4 | Désignation d'un organisme collecteur

Afin d'assurer une collecte de la contribution conventionnelle, les signataires de l'accord s'accordent sur la désignation d'un organisme tiers, distinct de l'association.

Ce dernier sera chargé d'organiser les collectes, gérer la répartition des fonds et en contrôler la gestion.

Les organisations représentatives dans la branche s'accordent sur la désignation de l'OPCO de branche AKTO comme organisme collecteur.

Cette désignation devra être validée par les membres de l'association de gestion en amont.

Afin d'encadrer cette délégation de gestion, une convention de gestion sera négociée avec l'organisme collecteur. Une partie des frais récoltés servira au règlement des frais de gestion, son montant sera communiqué par l'organisme de gestion et validé par l'association de gestion.

Article 5 | Montant de la contribution

Les parties signataires de l'accord s'accordent sur une contribution s'élevant à 0,016 % de la masse salariale de l'exercice N-1.

Article 6 | Répartition des fonds et affectation des financements

Les organisations représentatives de l'accord s'entendent sur une répartition des fonds, après déduction des frais de gestion visés à l'article 4, comme suit :

- la moitié sera reversée aux organisations syndicales représentatives de la branche, puis répartie entre elles ;
- l'autre moitié sera reversée au collège patronal, puis répartie entre les organisations patronales représentatives de la branche selon leur pourcentage de représentativité.

Les frais de déplacement engagés par les membres participants à la CPPNI seront remboursés sur ces fonds et sur présentation d'un justificatif.

Les organisations syndicales et patronales représentatives et recevant ces fonds s'entendent à ce que les sommes récoltées et redistribuées servent au financement du dialogue social et du paritarisme.

Article 7 | Révision

Chaque syndicat signataire ou représentatif dans la branche peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou représentatif de l'accord et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord dans un délai de 12 mois à compter de l'ouverture de la négociation.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 8 | Dépôt. Extension

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective et aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 9 | Entrée en vigueur. Durée

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension pour toutes les entreprises de la branche adhérentes et non adhérentes des syndicats patronaux signataires.

Fait à Paris, le 15 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3225 | Convention collective nationale

IDCC : 1266 | **PERSONNEL DES ENTREPRISES DE RESTAURATION
DE COLLECTIVITÉS**

Avenant n° 1 du 30 avril 2024

à l'accord du 7 mai 2020
relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2450563M

IDCC : 1266

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

SNRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En 2019, la branche de la restauration collective représente un marché de près de 25 milliards d'euros. Elle peut être autogérée (14 milliards d'euros) ou concédée à un prestataire (11 milliards d'euros), qui cuisine sur place ou utilise une cuisine centrale (source Dares 2019).

Elle comprend près de 100 000 salariés (source Dares 2019) et de 74 000 établissements (source Cabinet Gira Conseil – données 2015) : un restaurant collectif sur trois est géré par une société de restauration collective dans le cadre d'une gestion concédée.

Les partenaires sociaux de la branche ont notamment pour objectif d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la branche. À cette fin, l'accord du 7 mai 2020 relatif à la mise en place du dispositif de promotion et de reconversion par alternance (Pro-A) vise à faciliter la mise en œuvre de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) pour les salariés de la branche qui veulent bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle, ou changer de métier, et permettre aux entreprises d'anticiper les mutations et l'obsolescence des compétences tout en répondant à leurs besoins.

Considérant la Pro-A comme un enjeu prioritaire, les partenaires sociaux de la branche souhaitent mettre en cohérence les formations éligibles avec la réalité des métiers et leurs évolutions.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent les enjeux de l'emploi de la branche qui s'articulent autour des axes majeurs suivants :

- la lutte contre l'obsolescence des compétences par une qualification adaptée aux emplois ;
- l'adaptation à la transition numérique et à l'évolution de la clientèle ;
- la prise en compte du développement durable dans la gestion quotidienne de l'entreprise en conjugaison avec les nouvelles responsabilités sociétales ;
- la sécurisation des parcours professionnels, de l'employabilité et partant ;
- la sauvegarde de la compétitivité des entreprises.

C'est pourquoi les partenaires sociaux, signataires du présent avenant, conscients que les certifications de la branche doivent répondre aux besoins du travail, décident de mettre à jour la réalité des besoins en matière de certifications au sein de la branche.

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

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions de l'accord du 7 mai 2020 relatif à la mise en place du dispositif de promotion et de reconversion par alternance (Pro-A) au sein de la convention collective pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités, ainsi que d'arrêter la liste des certifications professionnelles permettant de développer les compétences des salariés, de favoriser la mobilité professionnelle et de répondre aux attentes des entreprises de la branche.

Il révisé et met à jour la liste des formations éligibles à la Pro-A, conformément à l'article 4.3 de l'accord du 7 mai 2020 qui prévoit que les parties signataires conviennent de réexaminer cette liste, en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), chaque fois que des ajustements seront nécessaires, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2 | Champ d'application de l'avenant

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 étendue le 2 février 1984 (*Journal officiel* du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (*Journal officiel* du 5 juillet 1997).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du dispositif de la Pro-A dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 3 | Mise à jour des contours de la Pro-A

Les partenaires sociaux décident de mettre à jour les dispositions de l'article 4 de l'accord du 7 mai 2020 comme suit :

« 3.1. Les bénéficiaires de la Pro-A

Sont éligibles à la Pro-A les salariés dont le niveau de qualification est inférieur à la licence et qui sont :

- salariés en CDI ainsi qu'à ceux placés en activité partielle ;
- salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- sportifs professionnels et de haut niveau.

Ce dispositif peut également être utilisé pour les salariés souhaitant acquérir un socle de connaissances et de compétences professionnelles (certification CLEA/certificat de compétences numériques/digital, éligibles de droit au financement de la Pro-A).

3.2. Les modalités de la Pro-A

La Pro-a s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Elle est portée à 24 mois pour les personnes en difficulté de maintien dans l'emploi, les personnes en situation de handicap ainsi que pour celles identifiées comme prioritaires par la CPNEFP-RC au regard de l'obsolescence de leur compétence et/ou du caractère nouveau ou en forte évolution de leurs métiers, ou les personnes qui visent une formation certifiante de niveau 5, ou qui n'ont pas acquis le niveau 5.

Elle est portée à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire (diplôme du baccalauréat) et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel (BEP, CAP...), les jeunes et demandeurs d'emplois demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, les bénéficiaires de minima sociaux – RSA, allocation de solidarité spécifique, allocation aux adultes handicapés, et les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Lorsque la Pro-A prévoit des actions de formation, ces dernières se déroulent en alternance : elles associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation (ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise) et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée de la formation est, alors, comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la Pro-A.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque la Pro-A vise l'acquisition du socle de connaissance et de compétences ou une VAE.

Pour les actions de formation prioritaires visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, ainsi que pour les bénéficiaires visant des formations diplômantes identifiées par la CPNEFP-RC, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % de la durée totale de la Pro-A.

Les heures de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur après accord écrit du salarié. En application de l'article L. 6321-6 1° du code du travail, les signataires du présent accord préconisent que lorsque la formation réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, celle-ci n'excède pas 100 heures par an et par salarié.

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. »

Article 4 | *Financement de la Pro-A*

Les partenaires sociaux décident de mettre à jour les dispositions de l'article 6 de l'accord du 7 mai 2020 comme suit :

« Les parties signataires décident d'élargir le périmètre de financement de la Pro-A à la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, et ce, au-delà des frais pédagogiques et des frais annexes. Le plafond de prise

en charge des rémunérations est décidé par le conseil d'administration de l'OPCO AKTO sur proposition de la SPP RC, à l'initiative de la CPNEFP-RC.

L'opérateur de compétences AKTO prend en charge forfaitairement tout ou partie des frais pédagogiques et des frais de transport et d'hébergement des actions mises en place dans le cadre de la Pro-A selon les modalités décidées par son conseil d'administration, sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi ou de la section paritaire professionnelle de la branche du personnel des entreprises de restauration de collectivités.

Article 5 | Mise à jour de la liste des certifications éligibles à la Pro-A

5.1. Liste initiale republiée et mise à jour

La liste des certifications définie dans l'accord du 7 mai 2020 a évolué. Certaines certifications inactives à ce jour ont fait l'objet d'un nouveau dépôt et d'un nouvel enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Dans le cadre de cet article la liste des certifications éligibles à la Pro-A est intégralement republiée en annexe du présent avenant.

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

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

5.2. Liste des certifications éligibles à la Pro-A

Les certifications figurant en annexe du présent avenant seront mises en ligne sur le site d'AKTO dès la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 6 | Durée de l'avenant

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

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

Article 7 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche.

Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent avenant par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera

un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

En outre, les partenaires sociaux conviennent de se réunir dès que nécessaire afin de revoir et d'actualiser la liste des certifications éligibles à la Pro-A figurant au sein de l'annexe du présent avenant en fonction des enjeux et besoins de la branche de la restauration de collectivités.

Article 8 | Dépôt et publicité de l'avenant

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 9 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

Fait à Paris, le 30 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Certifications éligibles à la Pro-A

2^e partie : les certifications

Les certifications retenues par les partenaires sociaux concernent trois pôles :

Liste des projets de certifications en cours :

- le titre à finalité professionnelle « Employé qualifié de restauration » – RNCP 31318 ;
- le titre à finalité professionnelle « Employé technique de restauration » – RNCP 31326 ;
- le titre à finalité professionnelle de « Serveur en restauration » – RNCP 37860 ;
- le CQP – titre à finalité professionnelle « Chef gérant » – RNCP 31396 ;
- le CQP – titre à finalité professionnelle « Responsable de point de restauration » – RNCP 31343 ;
- le CQP – titre à finalité professionnelle « Gouvernant en établissement de santé » – RNCP 31317 ;
- « Responsable de service en hôtellerie, tourisme et restauration » – RNCP 35881 ;
- le titre professionnel d'« Agent de restauration » – RNCP 35650.

I. Le pôle restauration

Le titre professionnel « Cuisiner » – RNCP 34095

Le cuisinier réalise des productions culinaires et assure leur présentation dans le but de satisfaire la clientèle. La qualité de sa prestation contribue à véhiculer une image positive de l'entreprise.

Le titre professionnel « Cuisinier » – RNCP 37867

Le cuisinier tient une place centrale dans le process de production culinaire de la filière. En concertation avec le chef de cuisine ou le responsable de l'établissement, il élabore des menus variés, en tenant compte des coûts de revient, en sélectionnant des produits de saison et en privilégiant des techniques de cuisson qui préservent les qualités nutritives des produits. Il gère tout ou partie des stocks de denrées alimentaires et procède aux commandes en tant que de besoin. En cuisine, il prépare et réalise les menus/plats élaborés en recourant à des techniques culinaires variées, adaptées et innovantes.

Le cuisinier anime et, en fonction de la taille de l'établissement, encadre un ou plusieurs collaborateurs : commis de cuisine, plongeurs, aides de cuisine. Tout en effectuant des activités de production, il peut encadrer également la production en cuisine. Il travaille généralement au sein d'une petite équipe composée de moins de 10 salariés (restauration traditionnelle).

Le cuisinier maîtrise et fait respecter les conditions règlementaires d'hygiène et de sécurité sanitaire relatives à la restauration lors de toutes ces activités. Il réalise son travail en toute autonomie, sous la délégation d'un chef cuisinier ou du responsable de l'établissement, auxquels il rend compte pendant la production. Il est également force de propositions pour améliorer la qualité du travail, notamment sur l'ergonomie des postes de travail, l'organisation du travail et l'amélioration des compétences de son équipe. Il contribue à la démarche de développement durable de l'entreprise (optimisation des ressources) en intégrant cette dimension dans l'ensemble des opérations de production.

Il doit porter des équipements de protection individuels réglementés, maîtriser et faire respecter tous les protocoles en vigueur pour contribuer à sa sécurité et à celle de son entourage pendant les activités.

Le cuisinier peut travailler en horaires fractionnés, en soirée, les fins de semaine, les jours fériés. Il peut être soumis à une certaine tension du fait des pics d'activités très ponctuels. Il travaille debout la plupart du temps, et porte des charges.

Le titre professionnel « Cuisinier en restauration collective » – RNCP 38871

Le cuisinier en restauration collective participe à l'organisation de l'établissement. Il contribue à l'élaboration des menus et au choix des produits en fonction de sa connaissance des attentes de la clientèle et de l'équipement de l'établissement. Il connaît les produits, leurs critères de qualité et de fraîcheur. Lors de leur réception, il les contrôle quantitativement et qualitativement et les range selon les règles. Il suit régulièrement l'état des stocks et en informe sa hiérarchie.

En fonction du menu et des consignes de production, le cuisinier en restauration collective réalise les opérations de prétraitement des denrées alimentaires. Il exécute avec rigueur et minutie les techniques culinaires adaptées à la réalisation des entrées, des plats chauds et des desserts. Il assemble, goûte et assaisonne les préparations. Il dresse esthétiquement et avec soin les préparations dans les contenants appropriés et les maintient aux températures réglementaires en attente de service. Au moment du service, en fonction du type d'établissement dans lequel il exerce, il conduit les cuissons minute et sert les préparations culinaires en fonction des grammages déterminés et de la demande des clients.

Le cuisinier en restauration collective assure la traçabilité des denrées et des productions, il opère les contrôles déterminés par l'analyse HACCP de l'établissement et complète les supports d'enregistrement. Il applique les mesures correctives définies par les procédures et informe sa hiérarchie en cas de problème. Il range et nettoie les locaux et les matériels et en contrôle la propreté.

Écocitoyen, acteur de la responsabilité sociétale de l'entreprise et de la politique nationale relative à l'alimentation, il lutte contre le gaspillage alimentaire. Il économise l'eau, le gaz et l'électricité. Il est vigilant quant à l'utilisation des consommables. Il réduit, trie et, dans certains établissements, valorise les déchets.

Le cuisinier en restauration collective respecte les règles d'hygiène, de sécurité et d'ergonomie au travail. Il porte la tenue réglementaire et les équipements de protection individuelle. Organisé, il maintient son poste de travail propre et ordonné.

Il travaille seul ou en équipe sous l'autorité de son supérieur hiérarchique.

Le cuisinier en restauration collective travaille en collaboration avec les autres membres de l'équipe et les personnels de livraison. Dans certains établissements, il est en contact avec la clientèle, il prend alors en compte les besoins des clients en situation de handicap.

Le cuisinier en restauration collective exerce dans des établissements des secteurs ; travail, enseignement, hospitalier, médico-social, en cuisine centrale ou sur place, dans les entreprises de catering aérien ou ferroviaire, dans les établissements de cure et résidences de tourisme.

Le cuisinier en restauration collective exerce son métier dans un environnement à risques, bruyant, froid, chaud, humide, propice aux coupures, brûlures, glissades, chutes et variations de températures. Il est soumis à des contraintes physiques telles que la multiplication de gestes répétitifs, la station debout prolongée ainsi que le port de charge. Il fait preuve de réactivité et de résistance pour répondre à l'intensité du service (dit « coup de feu »). Son poste de travail peut être adapté en fonction de son éventuel handicap.

L'emploi s'exerce en horaires de jour comme de soirée, en continu ou en coupure et souvent les dimanches et jours fériés. Il offre de nombreuses possibilités de mobilité au national.

Le titre à finalité professionnelle « Cuisinier-gestionnaire en restauration collective » – RNCP 38623

Le titre à finalité professionnelle « Cuisinier-gestionnaire en restauration collective » a pour objectif de préparer des professionnels capables d'assurer la responsabilité globale d'un service de restauration collective au sein d'un établissement (établissement scolaire et/ou de formation, établissement médico-social, EHPAD, hôpital, crèche, entreprise...). Le cuisinier-gestionnaire en restauration collective organise, réalise et assume la production culinaire et sa distribution. Par la mise en place et le contrôle des conditions d'hygiène et de sécurité, par sa connaissance des besoins et des attentes des personnes accueillies, par sa capacité à valoriser les ressources du territoire et les produits, il propose une alimentation de qualité, saine et équilibrée qui, dans le respect des réglementations et dans un souci de maîtrise des coûts, concourt au plaisir, au bien-être et à la santé des convives.

Le titre à finalité professionnelle « Employé qualifié de restauration » – RNCP 31318

Le ou la titulaire d'un titre « Employé qualifié de restauration » est capable de garantir la qualité des préparations froides dans le respect des politiques de l'entreprise, de participer à la production chaude, d'animer son équipe, de distribuer le travail de production et de contribuer à l'accueil et à la satisfaction des convives. La fonction fait appel en permanence aux compétences techniques (tenue, hygiène et sécurité, respect des procédures), commerciales relatives au poste et aux produits et comportementales (présentation, sens de l'organisation, réactivité, communication et esprit d'équipe).

L'employé(e) qualifié(e) de restauration doit avoir la capacité de s'adapter à la clientèle, et de s'assurer en permanence du respect des règles d'hygiène alimentaire et participer à la mise en place des nouvelles normes issues de la loi EGalim.

Le titre à finalité professionnelle « Employé technique de restauration » – RNCP 31326

L'employé(e) technique de restauration participe à l'élaboration des préparations froides, participe au briefing de production et de service, dresse les assiettes, les plats, tient une caisse au moment du service, réalise des opérations de nettoyage propres à l'activité.

Il ou elle doit appliquer les règles d'hygiène et de sécurité en évolution forte, participer à la promotion du produit auprès des convives, accueillir et communiquer avec l'équipe et les convives, participer à la garantie d'une prestation de qualité tout au long du service.

Le titre à finalité professionnelle « Commis de cuisine » – RNCP 37859

Le commis de cuisine tient une place centrale dans la filière de la restauration. Il contribue à la préparation de la production culinaire en suivant les consignes de production transmises par sa hiérarchie. À ce titre, il réalise différentes activités selon les besoins et la taille de l'établissement : sélection et lavage des produits avant la production, préparation de tout ou partie des entrées, des plats et des desserts, dressage des entrées, plats chauds et des desserts, nettoyage des espaces et des postes de travail, réception et stockage des livraisons.

Le commis doit respecter les conditions réglementaires d'hygiène et de sécurité sanitaire relatives à la restauration lors de toutes ces activités.

Toutes ces opérations sont réalisées seul ou en équipe, en appliquant les consignes et en respectant une organisation définie en fonction du flux des commandes.

Il réalise son travail toujours sous la responsabilité d'un cuisinier, d'un chef de cuisine ou du responsable de l'établissement.

Il doit porter des équipements de protection individuels réglementés et respecter tous les protocoles en vigueur pour contribuer à sa sécurité et à celle de son entourage pendant les activités.

Le titre à finalité professionnelle « Commis de cuisine » – RNCP 38722

Le commis de cuisine participe aux phases d'approvisionnement des marchandises. Il connaît les produits et leurs critères de fraîcheur. Lors de la réception, il contrôle quantitativement et qualitativement les produits et les range selon les règles. Il contribue au suivi régulier de l'état des stocks et en informe sa hiérarchie. Selon les consignes de production, le commis de cuisine réalise les opérations de prétraitement des denrées alimentaires. Il exécute avec rigueur et minutie les techniques culinaires adaptées à la réalisation des entrées, des plats chauds et des desserts.

Le titre professionnel de « Serveur en restauration » – RNCP 34422

Le serveur en restauration entretient et met en place les locaux et les équipements, accueille le client, lui propose des mets et des boissons, prend la commande et assure le service. Il met en valeur le savoir-faire de l'établissement et de sa cuisine et veille au maintien des conditions optimales de confort pour le client. Le serveur est l'interface entre le client et l'entreprise et contribue à la bonne image et à la notoriété de l'établissement.

Le titre professionnel de « Serveur en restauration » – RNCP 37860

Le serveur en restauration procède à la mise en place et à l'implantation du mobilier dans les différents espaces du restaurant en amont du service. Il dresse les tables en fonction des consignes données par le responsable, en respectant les règles d'hygiène et de sécurité.

À partir des informations échangées lors du briefing avec le responsable et l'équipe en cuisine, il met à jour les différents affichages du restaurant, et prépare son argumentaire de vente. Il accueille et place les clients à table, leur apporte les différentes cartes et menus. Il répond à leurs questions, les conseille sur les plats et leur suggère des produits complémentaires. Il peut échanger avec des clients étrangers en anglais (niveau A2 du CECRL). Il prend la commande et la communique à l'équipe en cuisine.

Le serveur réalise les différentes étapes du service à table selon les règles d'usage et de bienséance. Il réalise les opérations d'encaissement et assure la prise de congés des clients tout en s'assurant de leur satisfaction. Il débarrasse, nettoie et dresse les tables pendant et après le service. Il participe au nettoyage et à la remise en état du restaurant après sa fermeture.

Le serveur réceptionne et range les livraisons en boissons et consommables divers.

Le titre professionnel d'« Agent de restauration » – RNCP 35650

Afin de contribuer à la qualité du service et à l'accueil du client au sein de l'entreprise, l'agent de restauration effectue la réception des matières premières et réalise les premiers traitements des produits alimentaires.

Il assemble et accommode diverses gammes de produits. Il dresse, en les valorisant, des hors-d'œuvre, des desserts et des préparations de type snacking. L'agent de restauration assure l'agencement de la salle à manger, l'approvisionnement des différents comptoirs et le service des plats chauds.

« Employé polyvalent de restauration » – RNCP 38663

Selon les consignes de production, l'employé polyvalent en restauration réalise les opérations de prétraitement des denrées alimentaires. Il exécute avec rigueur et minutie les techniques culinaires adaptées à la réalisation des entrées, des plats chauds, des produits snacking et des desserts. Il assemble, goûte et assaisonne les préparations. Il remet en température les prépa-

rations culinaires élaborées à l'avance et conduit les cuissons minute en fonction de la demande du client. Il dresse les productions esthétiquement et avec soin dans les contenants adaptés.

La relation client est au centre de la mission de l'employé polyvalent en restauration, qui, par sa posture et sa connaissance de l'offre alimentaire représente les valeurs de l'établissement et contribue à la fidélisation de la clientèle. L'employé polyvalent en restauration contrôle la propreté des locaux et des équipements, assure la mise en place des postes de distribution, l'agencement de la salle de restaurant et l'approvisionnement des différents comptoirs en valorisant les produits.

Il accueille le client, le conseille, prend sa commande et le sert à table ou au comptoir. Il enregistre la commande et encaisse le montant des prestations. Il accueille tout type de clientèle en adaptant sa communication, et en prenant en compte les besoins du client en situation de handicap. En restauration collective scolaire ou médicosociale, il accompagne le convive pendant le repas et endosse un rôle d'éducateur des goûts et de découverte des produits.

L'employé polyvalent en restauration effectue le lavage de la batterie de cuisine et de la vaisselle et le nettoyage des surfaces et des locaux.

II. Le pôle management

« Management des équipes et des projets en environnement complexe » – RS 5337

Le dispositif vise à apporter des compétences complémentaires aux managers de business units, managers de grandes équipes, managers de managers et cadres dirigeants, provenant de tout département de l'entreprise et de tout secteur d'activité dans le privé tout comme dans le public, travaillant en France ou à l'étranger.

Cette certification a été conçue à partir d'une demande de plusieurs entreprises souhaitant professionnaliser les pratiques des dirigeants et des managers, renforcer leur niveau de connaissance ainsi que leurs compétences d'analyse et leurs compétences stratégiques et comportementales face à la mondialisation des échanges, au développement des technologies numériques, au changement des modalités et modes de travail.

Le titre à finalité professionnel « Chef de cuisine en restaurant de collectivité » – RNCP 31377

Dans la cuisine d'un restaurant de collectivité, le chef de cuisine organise et gère l'ensemble du processus de production des plats, des mets et des repas dont il est responsable.

Il assure le bon fonctionnement d'une équipe à laquelle il doit être en capacité de transmettre des savoirs faire. Il conseille et établit des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Il veille à l'entretien de bonnes relations commerciales avec le client contractuel.

Les activités visées par le diplôme sont les suivantes :

- organiser et gérer l'ensemble du processus de production des plats, des mets ou des repas ;
- diriger l'équipe de cuisine et participer à la formation du personnel de cuisine ;
- assurer l'approvisionnement (gestion des stocks) et la fabrication (quantité, qualité et coûts) ;
- coordonner les activités, la présentation et la distribution pour assurer la fluidité du service ;
- s'assurer du respect des normes d'hygiène, de sécurité et commerciales (calibrage, contrat et marketing) pour garantir la sécurité alimentaire des convives et le respect du contrat.

Les activités et les compétences décrites dans la certification correspondent à un cœur de métier qui s'applique quel que soit le type d'établissement. L'accès au métier nécessite une expérience confirmée dans un ou plusieurs postes en cuisine.

Le titre professionnel « Chef de cuisine en restauration collective » – RNCP 32349

Le ou la chef(fe) de cuisine en restauration collective organise et met en œuvre la production et la distribution des repas dans un établissement de restauration collective.

Il ou elle conçoit des menus adaptés aux différents types de consommateurs et détermine les besoins en matières premières.

Il ou elle veille à ce que la production et la distribution des repas s'effectuent dans le respect des règles de sécurité au travail. Il garantit la sécurité alimentaire des convives par l'application rigoureuse de la législation en matière d'hygiène.

Il ou elle assure la distribution des prestations conformément au cahier des charges dans un souci de qualité constante.

Le ou la chef(fe) de cuisine en restauration collective manage une équipe et assume la responsabilité du fonctionnement du restaurant en rendant compte à sa hiérarchie.

Il ou elle est en relation permanente avec ses équipiers, les clients convives, les fournisseurs et ponctuellement avec les services officiels de contrôle, les services connexes et le client signataire.

Le titre à finalité professionnelle « Chef gérant » – RNCP 31396

Le ou la chef(fe) gérant(e) est responsable de son unité et placé(e) sous la responsabilité d'un(e) chef(fe) de secteur. Il ou elle est capable de gérer la production et la distribution culinaire, exerce une fonction d'animation d'équipe, de relationnel clients et convives, de gestion courante de l'unité. Il ou elle s'assure de l'application et du contrôle des règles d'hygiène et sécurité.

Le titre à finalité professionnelle « Responsable de point de restauration » – RNCP 31343

Le ou la responsable de point de restauration assure la gestion d'un centre de profit de faible complexité ou d'un service de restauration collective. Il ou elle encadre, organise et coordonne le travail de production et de distribution, participe à la bonne exécution du contrat, à la satisfaction des clients dans le respect des règles d'hygiène, de qualité et de sécurité en vigueur.

Il ou elle est chargé(e) de la supervision de la production culinaire froide et chaude, de la gestion de production culinaire froide et chaude, du management et de l'animation de l'ensemble du personnel.

Le titre à finalité professionnelle « Gouvernant en établissement de santé » – RNCP 31317

Le ou la gouvernant(e) en établissement de santé prend en charge la gestion du service d'étages en coordonnant, contrôlant et planifiant l'activité du personnel d'étages. Il ou elle gère les matériels, stocks et fournitures et garantit la maintenance des installations. Il ou elle anime et encadre les équipes, contribue à la qualité générale de l'accueil de la clientèle et de son séjour.

Il ou elle est chargé(e) du management et de l'animation des équipes, de l'élaboration et de la mise en œuvre de protocoles pour garantir l'application stricte des règles d'hygiène conformément aux normes de l'établissement.

« MBA – Manager des entreprises de l'hôtellerie, du tourisme et de la restauration » – RNCP 38240

Le ou la manager des entreprises de l'hôtellerie, du tourisme et de la restauration, participe à la définition des orientations de politique générale de l'entreprise. Par délégation de la direction générale, du conseil d'administration ou du propriétaire, il assure la responsabilité pleine et entière du bon fonctionnement de son centre de profit. Dans ce cadre, il a toute autonomie pour élaborer et mettre en œuvre le plan opérationnel de développement, et pour définir la stratégie

opérationnelle et financière, qu'il décline ensuite dans sa politique des prix. Responsable des dimensions administratives et financières, il veille en permanence au bon fonctionnement du centre de profit, à la qualité des prestations offertes et au respect des normes d'hygiène et de sécurité en vigueur au sein du pays d'implantation de sa structure. Il fait valider ses choix stratégiques et opérationnels et rend compte de ses résultats à la direction générale dont dépend sa structure.

« Responsable de service en hôtellerie, tourisme et restauration » – RNCP 35881

Au cœur du dispositif de l'accueil et de la relation clientèle, le responsable de service en hôtellerie, tourisme et restauration (HTR), en collaboration avec les autres services, contribue activement à l'atteinte des résultats tant économiques que qualitatifs de l'établissement et est garant de la mise en œuvre de sa politique.

Pilote opérationnel de son service, il organise le fonctionnement de celui-ci, en gère le budget, veille à la qualité des prestations délivrées et manage une équipe. Il a également la responsabilité d'optimiser la gestion des relations clients, notamment en collaborant à la création de nouvelles prestations adaptées aux attentes et besoins de différents types de clientèles.

Le « Directeur d'unité opérationnelle » – RNCP 36461

Le directeur d'unité opérationnelle a une vision globale de l'entreprise ou de l'entité dont il a la responsabilité. Selon le type, la taille, la structure ou l'organisation de l'entreprise ou de l'organisme, il peut s'agir de l'entreprise dans sa totalité ou bien d'une filiale, d'une « business unit », d'un site de production ou de commercialisation, d'une agence ou d'un service, c'est à dire d'une entité à large délégation dotée d'une autonomie de management et de gestion.

III. Le pôle transverse

Les certificats de compétences

Dès 2015, le secteur de la restauration, dont la branche de la restauration collective, a initié la refonte de l'ensemble de ses référentiels d'emploi dans le cadre d'une ingénierie modulaire de certification déclinée en blocs de compétences. Celle-ci a donné lieu à l'écriture d'une base de données de compétences vivante et actualisée couvrant 33 métiers. Les travaux permanents des groupes de travail paritaires permettent ainsi d'adapter au plus près les évolutions des activités aux réalités des métiers. Adapter des blocs de compétences numériques, mais aussi relatifs au développement durable et à la RSE (sont adossés, selon la volonté des partenaires sociaux de la branche, à chacun des CQP et titres).

Diplôme de compétence en langue étrangère professionnelle (DCLEP) – Français langue étrangère – RS 5454

Le DCL atteste de compétences langagières nécessaires pour mener à bien des activités en situation professionnelle, en conformité avec le CECRL (Cadre européen commun de référence pour les langues) et ses différents niveaux.

Diplôme de compétence en langue – Français professionnel de premier niveau (DCLFP) – RS 5455

Le DCL atteste de compétences langagières nécessaires pour mener à bien des activités en situation professionnelle, en conformité avec le CECRL (Cadre européen commun de référence pour les langues) et ses différents niveaux.

| Sanction | Libellé | Niveau | Code RNCP | Date de fin de validité | Certificateur |
|----------------------------------|--|--------|-----------|-------------------------|---|
| Titre professionnel | Cuisinier | 3 | 34095 | 05/06/2024 | Ministère du travail |
| Titre à finalité professionnelle | Cuisinier | 4 | 37867 | 19/07/2026 | HCR – Certidev |
| Titre professionnel | Cuisinier en restauration collective | 3 | 38871 | 01/06/2029 | Ministère du travail |
| Titre professionnel | Cuisinier-gestionnaire en restauration collective | 4 | 38623 | 09/02/2029 | Union nationale maisons familiales et rurales |
| Titre à finalité professionnelle | Employé qualifié de restauration | 3 | 31318 | 07/08/2023 | CPNEFP RC – Certidev |
| Titre à finalité professionnelle | Employé technique de restauration | 3 | 31326 | 07/08/2023 | CPNEFP RC – Certidev |
| Titre à finalité professionnelle | Commis de cuisine | 3 | 37859 | 19/07/2028 | Certidev |
| Titre professionnel | Commis de cuisine | 3 | 38722 | 05/06/2029 | Ministère du travail |
| Titre professionnel | Serveur en restauration | 3 | 34422 | 07/01/2025 | Ministère du travail |
| Titre professionnel | Serveur en restauration | 3 | 37860 | 19/07/2028 | Certidev |
| Titre professionnel | Agent de restauration | 3 | 35650 | 03/06/2024 | Ministère du travail |
| Titre professionnel | Employé polyvalent en restauration | 3 | 38663 | 04/06/2029 | Ministère du travail |
| Registre spécifique | Management des équipes et des projets en environnement complexe | NC | RS 5337 | 20/06/2026 | Sciences Po Executive Éducation |
| Titre à finalité professionnelle | Chef de cuisine en restaurant de collectivité | 4 | 31377 | 07/08/2023 | CPNEFP-RC – Certidev |
| Titre professionnel | Chef de cuisine en restauration collective | 4 | 32349 | 25/05/2024 | Ministère du travail |
| CQP | Chef gérant | NC | 31396 | 07/08/2023 | CPNEFP-RC – Certidev |
| CQP | Responsable de point de restauration | NC | 31343 | 07/08/2023 | CPNEFP-RC – Certidev |
| CQP | Gouvernant en établissement de santé | NC | 31317 | 07/08/2023 | CPNEFP-RC – Certidev |
| MBA | MBA – Manager des entreprises de l'hôtellerie, du tourisme et de la restauration | 7 | 38240 | 15/11/2025 | CCI Dordogne |

| Sanction | Libellé | Niveau | Code RNCP | Date de fin de validité | Certificateur |
|---------------------|--|--------|-----------|-------------------------|--|
| Titre RNCP | Responsable de service en hôtellerie, tourisme et restauration | 6 | 35881 | 15/09/2024 | CCI Dordogne |
| Titre RNCP | Directeur d'unité opérationnelle | 7 | 36461 | 02/06/2027 | Audencia |
| Registre spécifique | DCLEP – Français langue étrangère | NC | RS5454 | 17/07/2026 | Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse |
| Registre spécifique | Diplôme de compétence en langue – Français professionnel de premier niveau DCLFP | NC | RS5455 | 17/06/2026 | Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse |

Convention collective nationale

IDCC : 1539 | **ENTREPRISES DU BUREAU ET DU NUMÉRIQUE**
(Commerces et services)

Avenant du 24 avril 2024

à l'accord du 10 décembre 1990
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2450588M

IDCC : 1539

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

EBEN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC SNPELAC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de mettre à jour les mentions présentes dans l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance.

En effet, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance (ci-après « l'ANI du 17 novembre 2017 ») est venu prévoir de nouvelles références relatives aux bénéficiaires du régime de prévoyance.

De même, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime unifié Agirc-Arrco de retraite complémentaire est venu prévoir de nouvelles tranches de référence, rendant obsolètes les mentions présentes dans l'accord du 10 décembre 1990 relatives aux tranches A et B de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

Enfin, le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective est venu prévoir un système d'identification différents de celui prévu à l'article 36 de l'annexe 1 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

Conscients de ces évolutions, les partenaires sociaux ont conclu le présent avenant pour en tenir compte et mettre à jour les références de l'accord de prévoyance.

Article 1^{er} | *Modification de l'article 2 de l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance*

L'article 2 est modifié comme suit :

« Article 2.1 | *Bénéficiaires du régime*

Bénéficie des garanties instituées par le présent accord l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique – commerces et services, quelle que soit la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), et son ancienneté, inscrit à l'effectif de l'entreprise, soit : tous les salariés présents au travail, ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail, donne lieu à un maintien de salaire partiel ou total par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Bénéficient également des garanties du présent régime les salariés dont le contrat de travail est rompu (sauf si la rupture dudit contrat résulte d'une faute lourde) dans les conditions énumérées à l'article 5 du présent accord.

Article 2.2 | *Identification des emplois pour le bénéfice de dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire*

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins C1.

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés au niveau B3.

Pour l'application du deuxième alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale qui définit les salariés non-cadres pouvant bénéficier d'une extension de régime mettant en place les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, sont visés les salariés relevant des emplois classés A5 à B2.

Il est expressément convenu que l'extension de régime au profit des salariés visés à l'alinéa précédent en référence à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale constitue uniquement une faculté laissée aux entreprises.

Il est par ailleurs rappelé que le bénéfice d'une extension de régime au titre des articles susmentionnés du code de la sécurité sociale au profit d'un salarié emportera extension à tous les salariés de l'entreprise relevant du même niveau de position sur l'échelle de classification.

Les catégories susmentionnées sont agréées par la commission paritaire rattachée à l'APEC, dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel précité du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. »

Article 2 | Modification de l'article 3 de l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance

Au sein de l'article 3, le paragraphe 3.2.3 « Montant de la prestation » est modifié comme suit :

« 3.2.3. Montant de la prestation

| Salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 20217 | |
|--|---------------------------------------|
| Rente d'invalidité 2 ^e ou 3 ^e catégorie, rente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux au moins égal à 66 % | 75 % du salaire de référence |
| Rente d'invalidité 1 ^{re} catégorie | 35 % du salaire de référence |
| Rente d'incapacité permanente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux compris entre 33 % et 66 % | 45 % du salaire de référence |
| Rente d'incapacité permanente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux inférieur à 33 % | Le versement de la rente est suspendu |

Le montant de la rente versé par l'organisme assureur s'entend sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

En tout état de cause les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale, et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

| Salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 | |
|--|---------------------------------------|
| Rente d'invalidité 2 ^e ou 3 ^e catégorie, rente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux au moins égal à 66 % | 75 % du salaire de référence |
| Rente d'invalidité 1 ^{re} catégorie | 35 % du salaire de référence |
| Rente d'incapacité permanente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux compris entre 33 % et 66 % | 35 % du salaire de référence |
| Rente d'incapacité permanente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux inférieur à 33 % | Le versement de la rente est suspendu |

Le montant de la rente versé par l'organisme assureur s'entend sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

En tout état de cause les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale, et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler. »

De plus, le paragraphe 3.3 « Salaire de référence pour le calcul des prestations incapacité de travail et invalidité » est modifié comme suit :

« 3.3. Salaire de référence pour le calcul des prestations incapacité de travail et invalidité

Le salaire de référence servant au calcul des prestations d'incapacité de travail et d'invalidité, correspond à la moyenne des salaires bruts perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

Les différentes tranches de rémunérations servant de base de calcul aux garanties sont définies comme suit :

- tranche 1 (équivalent à l'ancienne tranche A) : partie du salaire limitée au plafond de la sécurité sociale ;
- tranche 2 (équivalent à l'ancienne tranche B) : partie du salaire comprise entre le plafond de la sécurité sociale et quatre fois son montant. »

Article 3 | Modification de l'article 4 de l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance

Au sein de l'article 4, le paragraphe 4.1.3 « Montant du capital décès » est modifié comme suit :

« 4.1.3. Montant du capital décès

Le montant du capital qui sera versé en cas de décès du salarié varie en fonction de sa situation de famille à la date du sinistre.

| Situation de famille | Salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 | Salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 |
|---|--|---|
| Salarié célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge | 240 % du salaire de référence limité à la T1 | 75 % du salaire de référence |
| Salarié marié, pacsé, en situation de concubinage ou ayant une personne à charge (tel [telle]) que définie à l'article 4.7) | 320 % du salaire de référence limité à la T1 | 100 % du salaire de référence |
| Majoration par personne à charge supplémentaire (tel [telle]) que définie à l'article 4.7) | 80 % du salaire de référence limité à la T1 | 25 % du salaire de référence |

De plus, le paragraphe 4.4.2 « Bénéficiaires » est modifié comme suit :

« 4.4.2. Bénéficiaires de la rente éducation

Les bénéficiaires de la garantie rente éducation sont les enfants à charge tels que résultants de la définition de l'article 4.7 intitulée "enfant à charge pour la rente éducation". »

De plus, le paragraphe 4.4.3 « Montant de la prestation » est modifié comme suit :

« 4.4.3. Montant de la prestation

Le montant de la rente éducation est de :

| Salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 | Salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 |
|--|---|
| 12 % du salaire de référence | 5 % du salaire de référence |
| Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 3 200 € | Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 1 000 € |

De plus, le paragraphe 4.5 est modifié comme suit :

« 4.5. Salaire de référence pour le calcul des prestations décès, IAD et rente éducation

Les cotisations sont fixées en pourcentage du salaire de référence, défini comme le salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale.

Les différentes tranches de rémunérations servant de base de calcul aux garanties sont définies comme suit :

- tranche 1 (équivalent à l'ancienne tranche A) : partie du salaire limitée au plafond de la sécurité sociale ;
- tranche 2 (équivalent à l'ancienne tranche B) : partie du salaire comprise entre le plafond de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

Pour le personnel cadre relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017, le salaire de référence est limité à la tranche 1. »

De plus, le paragraphe 4.7 « Notions de personnes à charge (hors rente éducation) » est modifié comme suit :

« 4.7. Notion de personne à charge

Enfant à charge pour la rente éducation :

Au titre de la garantie "Rente éducation", on entend par "enfant à charge" l'enfant à charge de l'assuré à la date de son décès, indépendamment de la législation fiscale :

Jusqu'à son 18^e anniversaire, sans condition ;

Jusqu'à son 25^e anniversaire :

- s'il poursuit des études dans un établissement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- s'il est en apprentissage ou s'il poursuit une formation professionnelle en alternance ;
- s'il est atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, titulaire d'une carte d'invalidité ou de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché au foyer fiscal de l'assuré.

Personne à charge (hors rente éducation) :

Au titre de la garantie "Décès", on entend par "personne à charge" pour l'attribution de la majoration décès :

1. Les enfants à charge :

- les enfants de l'assuré, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge de l'assuré, c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien, et satisfaisant à l'une des conditions suivantes :
 - être âgés de moins de 18 ans, non-salariés, ayant la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale de l'assuré, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;
 - être âgés de moins de 21 ans, être non-salariés, bénéficiaire d'une immatriculation en propre en tant qu'assuré du régime de sécurité sociale et reconnu à charge par l'administration fiscale de l'assuré ;
 - être âgés de moins de 26 ans et, sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation :
 - être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au régime d'assurance chômage ;
 - ou exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel ;
 - ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
 - être âgés de moins de 28 ans, être non-salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;

- quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21^e anniversaire ;
- les enfants remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus au titre desquels l'assuré verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu ;
- les enfants à naître au moment du décès de l'assuré. Ne peuvent être considérés comme enfants à naître que les enfants qui sont nés viables, dans les 300 jours du décès de l'assuré.

2. Les ascendants/descendants à charge :

Les ascendants, descendants du salarié ou ceux de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un Pacs, vivant sous le toit du salarié sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation. »

Article 4 | Modification de l'article 7 de l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance

Les alinéas 1 et 2 de l'article 7 sont supprimés.

Article 5 | Modification de l'article 10 de l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance

L'article 10 est modifié comme suit :

« 10.1. Taux des cotisations

Les cotisations afférentes aux garanties prévues au présent accord sont réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié, sachant que la garantie incapacité de travail du salarié ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 est intégralement à la charge du salarié.

Les cotisations afférentes aux garanties prévues au bénéfice des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 sont réparties à hauteur d'une part au moins équivalente à 1,50 % à la charge de l'employeur, sur la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (tranche 1), dans les conditions visées à l'article 1^{er} de l'ANI précité.

Le taux global des cotisations, en contrepartie des prestations versées au titre du présent accord, est fixé à :

| Prestations | Salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 | | Salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 | |
|-------------------|---|---------------|--|----------------|
| | Tranche 1 | Tranche 2 | Tranche 1 | Tranche 2 |
| Capital décès/IAD | 0,150 % | 0,150 % | 0,710 % | |
| Rente éducation | 0,035 % | 0,035 % | 0,190 % | |
| Incapacité | 0,450 % | 0,450 % | 0,630 % | 0,910 % |
| Invalidité | 0,265 % | 0,265 % | 0,320 % | 0,390 % |
| Total | 0,90 % | 0,90 % | 1,850 % | 1,300 % |

10.2. Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations sont fixées en pourcentage du salaire de référence, défini comme le salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale.

Les différentes tranches de rémunérations servant de base de calcul aux cotisations sont définies comme suit :

- tranche 1 (équivalent à l'ancienne tranche A) : partie du salaire limitée au plafond de la sécurité sociale ;
- tranche 2 (équivalent à l'ancienne tranche B) : partie du salaire comprise entre le plafond de la sécurité sociale et quatre fois son montant. »

Article 6 | Durée d'application et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 7 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Ce présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique – commerces et services, quel que soit leur effectif.

La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

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

Article 8 | Adhésion et révision

Toute organisation syndicale reconnue représentative non-signataire du présent accord 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.

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 9 | Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (association paritaire pour la gestion de l'équipement du bureau) pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

De même, les parties signataires mandatent le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (association paritaire pour la gestion de l'équipement du bureau) pour effectuer les démarches auprès de la commission paritaire rattachée à l'APEC prévues à l'article 1^{er} du présent avenant.

Fait à Paris, le 24 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord n° 28 du 21 mai 2024

relatif à l'avancée des négociations d'accords d'harmonisations
et du maintien de dispositions spécifiques dans le cadre de la fusion administrée
des CCN FSJT et des personnels PACT et ARIM

NOR : ASET2450591M

IDCC : 2336

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

HEXOPÉE ;

SOLIHA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par un arrêté du 1^{er} août 2019, publié au *Journal officiel* le 23 août 2019, le ministère du travail a procédé à la fusion des conventions collectives des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (CCN FSJT, IDCC 2336) et celle des personnels PACT et ARIM (IDCC 1278).

Il a ainsi été décrété que la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs soit la convention collective de rattachement (CCN FSJT). En conséquence, le champ territorial et professionnel de la convention collective des personnels PACT et ARIM est inclus dans celui de la CCN des FSJT. Par ailleurs, l'ensemble des stipulations en vigueur de la convention collective des personnels PACT et ARIM sont annexées à la CCN des FSJT.

C'est dans ce cadre que l'ensemble des partenaires sociaux des deux CCN visées ci-dessus ont entamé des travaux d'harmonisation des champs conventionnels notamment par la conclusion d'un accord de méthode du 28 novembre 2019. Par ailleurs, il est rappelé que le 3 juin 2020, un avenant n° 53 a été conclu modifiant l'intitulé de la CCN des FSJT, devenant ainsi la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA), étendu par un arrêté du 6 novembre 2020.

Dans la mesure où un nouveau champ conventionnel comprenant celui des FSJT et celui des PACT et ARIM est constitué, et eu égard aux conséquences engendrées par cette fusion de Branche administrée, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans chacun de ces champs respectifs, disposent d'un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la fusion pour procéder à une harmonisation des dispositions conventionnelles communes. Il est précisé et ce, conformément aux dispositions du code du travail, que durant ce délai de 5 ans, les dispositions conventionnelles de ces deux conventions collectives coexistent à défaut d'accord d'harmonisation.

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le Conseil constitutionnel dans sa décision du 29 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes.

Le présent accord a pour objet, d'une part, de constater l'avancée de ces négociations en rappelant les blocs conventionnels harmonisés et d'autre part de viser les dispositions conventionnelles maintenues à la date de signature du présent texte et ce jusqu'à la négociation d'accord d'harmonisation portant sur le même objet.

C'est en visant ces objectifs précis que les partenaires sociaux ont négocié et conclu le présent accord.

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 organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs et ceux des personnels des PACT et ARIM relevant de l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA).

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 2 | Blocs conventionnels harmonisés

Depuis l'arrêté de fusion administrée en date du 1^{er} août 2019, les négociations en vue de l'harmonisation des dispositions conventionnelles HLA ont abouti à plusieurs accords d'harmonisations, à savoir :

- l'accord n° 19 du 28 novembre 2019 relatif à l'instauration d'une CPPNI unique pour les champs conventionnels fusionnés FSJT et PACT et ARIM ;
- l'avenant n° 55 du 1^{er} avril 2021 relatif au droit syndical national ;
- l'accord n° 20 du 21 juillet 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage ;
- l'avenant n° 57 du 23 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance et frais de santé ;
- l'avenant n° 60 du 20 septembre 2022 relatif au droit syndical en entreprise et au comité social et économique ;
- l'accord n° 24 du 30 novembre 2022 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance Pro-A ;
- l'avenant n° 64 du 12 mars 2024 relatif à la durée et organisation du temps de travail.

Ces nouvelles dispositions conventionnelles HLA ont ainsi notamment remplacé les dispositions conventionnelles ayant le même objet de l'annexe CCN des personnels des PACT et ARIM. Ces nouvelles dispositions conventionnelles HLA se substituant, au fur et à mesure, ainsi à ces dernières dans les conditions et délais prévus par chacun de ces accords d'harmonisations.

Article 3 | Blocs conventionnels en cours d'harmonisation

Depuis plusieurs mois des négociations ont été ouvertes en vue de leur harmonisation, sur les thématiques suivantes :

- la classification et le système de rémunération (les articles 24 à 24 *quater* et l'accord du 19 mai 2015 relatif à la classification des emplois de l'annexe CCN PACT et ARIM) ;
- le temps partiel (art. 13 *bis* de l'annexe CCN PACT et ARIM).

Ces chantiers, aux enjeux forts, ont nécessité des études et des accompagnements par des cabinets spécialisés avant d'entamer toute négociation ce qui explique le long délai de discussion. La volonté des partenaires sociaux est d'aboutir à une harmonisation d'ici l'été 2024. Toutefois en cas d'impossibilité d'y parvenir, les dispositions prévues à l'article 4 du présent accord d'appliqueront.

Article 4 | Maintien de dispositions spécifiques

Article 4.1 | Dispositions maintenues

Dans le cadre de l'avancée de la fusion administrée et donc des travaux d'harmonisations des dispositions conventionnelles applicables au secteur des FSJT et celles aux personnels des PACT et ARIM, les partenaires conviennent que les dispositions suivantes de l'annexe CCN des personnels des PACT et ARIM, sont maintenues et restent ainsi applicables spécifiquement aux structures de personnels PACT et ARIM dans l'attente de négociations en vue d'une harmonisation :

- les dispositions conventionnelles relatives aux durées de préavis et de période d'essai (articles 9 et 11 de la CCN) ;
- les dispositions conventionnelles relatives à la rupture et fin du contrat de travail (motif et indemnités soit les articles 12 à 12 *ter* et les articles 19 *bis* et 20) ;
- l'article 22 *bis* intitulé CDD à objet défini ;
- l'article 23 relatif au déplacement.

Il est ainsi décidé de reconduire toutes les mesures/avantages sociaux visés par ces articles et accord de l'annexe de la CCN des personnels des PACT et ARIM, au bénéfice des salariés relevant du secteur des personnels de PACT et ARIM qui étaient en vigueur jusqu'à la date de signature du présent accord.

Par ailleurs, en cas de non-conclusion d'accord d'harmonisation relatif aux thématiques visées par l'article 3 du présent texte (classification et système de rémunération et temps partiel) avant le 1^{er} août 2024, ces dispositions seront alors maintenues dans les mêmes conditions que celles prévues par l'article 4.2 du présent accord.

De même que toutes les dispositions conventionnelles FSJT non harmonisées à la date du présent accord et ayant le même objet que celles prévues dans ces articles visés ci-dessus restent ainsi applicables spécifiquement aux structures FSJT dans l'attente de conclusion d'accord d'harmonisation.

Article 4.2 | Durée d'application des dispositions maintenues

Les partenaires sociaux conviennent que le maintien de ces dispositions spécifiques est prévu pour une durée de 12 mois à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord. Durant ce délai, si un accord d'harmonisation portant sur un de ces sujets est conclu ce dernier se substituera aux dispositions des personnels PACT et ARIM et s'appliquera dans les conditions et délais prévus par dudit accord conclu.

À défaut de conclusion d'accord d'harmonisation dans le délai indiqué dans le présent accord, les dispositions conventionnelles maintenues des personnels PACT et ARIM visés par l'article 4 du présent accord seront caduques. Les dispositions conventionnelles HLA se substitueront en conséquence.

Article 5 | Calendrier prévisionnel des négociations

Au regard des dispositions prévues aux articles 3 et 4 du présent accord, les partenaires sociaux s'accordent à se donner des objectifs quant aux échéances à atteindre pour chaque thématique. C'est ainsi qu'un calendrier prévisionnel en vue d'aboutir à l'harmonisation des dispositions conventionnelles, est fixé comme suit :

- la classification et le système de rémunération (les articles 24 à 24 *quater* et l'accord du 19 mai 2015 relatif à la classification des emplois de l'annexe CCN PACT et ARIM) : fin des négociations au plus tard souhaitée pour fin octobre 2024 à défaut d'aboutir avant l'été 2024 ;
- le temps partiel (art. 13 *bis* de l'annexe CCN PACT et ARIM) : fin des négociations au plus tard souhaitée pour fin octobre 2024 à défaut d'aboutir avant l'été 2024 ;
- les dispositions conventionnelles relatives aux durées de préavis et de période d'essai (articles 9 et 11 de la CCN) : fin des négociations au plus tard souhaitée pour fin mars 2025 ;
- les dispositions conventionnelles relatives à la rupture et fin du contrat de travail (motif et indemnités soit les articles 12 à 12 *ter* et l'article 19 *bis* et 20) : fin des négociations au plus tard souhaitée pour fin mars 2025 ;
- l'article 22 *bis* intitulé CDD à objet défini : fin des négociations au plus tard souhaitée pour fin juin 2025 ;
- l'article 23 relatif au déplacement : fin des négociations au plus tard souhaitée pour fin juin 2025.

Les partenaires sociaux réaliseront un bilan intermédiaire de l'avancée de ces négociations en mars 2025 afin d'adapter éventuellement le délai maximal fixé à l'article 4.2 du présent accord.

Article 6 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de son extension.

Article 7 | Dispositions diverses

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et ce dans les conditions visées à l'article 4 du présent accord.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 8 | Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 21 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 202 du 4 juin 2024

relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP)
« Éducateur grimpe d'arbre »
(annexe I de la convention collective)

NOR : ASET2450581M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Éducateur grimpe d'arbres » prévues dans le cadre de l'avenant n° 27 du 21 avril 2008 sont remplacées par les dispositions suivantes :

| Titre du CQP | Classification conventionnelle | Prérogatives et limites d'exercice |
|-------------------------------|--|--|
| CQP éducateur grimpe d'arbres | Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS | Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport. |

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Arcueil, le 4 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 30 mai 2024

relatif aux catégories objectives de bénéficiaires des régimes
de protection sociale complémentaire et au maintien des garanties
en cas de suspension du contrat de travail

NOR : ASET2450556M

IDCC : 2931

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

AMAFI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Bourse ;

CFTC Marchés financiers ;

CFE-CGC Marchés financiers ;

SPI-MT,

d'autre part,

ont convenu de ce qui suit :

Préambule

Les bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire mis en place par les entreprises peuvent être définis en fonction de leur appartenance à la catégorie des cadres et des non-cadres.

Auparavant déterminée par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, la notion de « cadre » est, depuis la fusion des régimes Agirc et Arrco en 2019, définie par l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017. Les dispositions de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale (CSS) relatives aux catégories objectives de bénéficiaires ont ainsi été mises à jour par un décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

Les cadres et assimilés cadres sont à présent définis par référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017. Ce critère regroupe les salariés anciennement qualifiés « art. 4 » et « art. 4 bis ».

Le deuxième aliéna du 1° de l'article R. 242-1-1 du CSS prévoit également la possibilité, par accord professionnel, d'intégrer certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice

des garanties de protection sociale complémentaire. Ce nouveau critère vise à inclure, dans le régime des cadres, les salariés anciennement qualifiés « art. 36 ».

Pour respecter les conditions permettant l'exclusion d'assiette des contributions patronales, cet accord professionnel devra être agréé par la commission paritaire de l'APEC.

Historiquement, il convient de rappeler qu'il n'existe pas, au sein de la branche des marchés financiers, de salariés anciennement qualifiés « art. 4 *bis* ». Telle est la raison pour laquelle le présent accord ne prévoit pas d'équivalence.

Par ailleurs et en parallèle, la crise sanitaire survenue en 2020 a amené les acteurs du marché de la protection sociale à s'interroger sur le sort des garanties de complémentaire santé et de prévoyance lourde lorsque le contrat de travail du salarié était suspendu pour cause d'activité partielle.

Reprenant les dispositions de la loi du 17 juin 2020, la doctrine administrative prévoit désormais le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail lorsque le salarié perçoit un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, congé mobilité, etc.). Les stipulations des conventions collectives de branche doivent être mises en conformité, avant le 1^{er} janvier 2025.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux se sont réunis le 30 mai 2024 pour :

- déterminer, dans la classification professionnelle, le niveau des emplois à partir duquel les salariés sont qualifiés de « cadres » au sens de l'article 2.1 de l'ANI de 2017 et ceux pouvant être intégrés à la catégorie des cadres en application du deuxième alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du CSS ;
- prévoir le maintien des garanties de complémentaire santé et de prévoyance lourde lorsque le salarié perçoit un revenu de remplacement versé par l'employeur.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités des marchés financiers (IDCC 2931).

Article 2 | Catégories objectives

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, sont visés les cadres à partir de la catégorie III définie par la convention collective nationale des activités de marchés financiers.

Comme indiqué précédemment, aucune catégorie ne permet une affiliation de salariés dans la catégorie « assimilés cadres » au sens des stipulations de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Pour l'application du deuxième alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale relatif aux salariés pouvant être intégrés à la catégorie des cadres, sont visés les agents de maîtrise relevant de la catégorie II définie par la convention collective nationale des activités de marchés financiers.

Les entreprises de la branche ont la faculté d'intégrer ou non ces salariés dans la catégorie des cadres.

Article 3 | Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Les stipulations de l'article 22.6 intitulé « Salariés bénéficiaires » relatives aux régimes de prévoyance et de frais de santé sont supprimées et remplacées par les termes suivants :

« Sont bénéficiaires des régimes les salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise, et le cas échéant leurs ayants droit, à l'exception de ceux dont le contrat de travail est sus-

pendu. Toutefois, les garanties de “frais de santé” et de prévoyance lourde sont maintenues lorsque durant la suspension de son contrat de travail, le salarié bénéficie :

- soit d’un maintien de salaire, total ou partiel ;
- soit d’indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l’employeur, qu’elles soient versées directement par l’employeur ou pour son compte par l’intermédiaire d’un tiers ;
- soit d’un revenu de remplacement versé par l’employeur (activité partielle, congé de reclassement, congé de mobilité...).

Les cotisations de l’entreprise et du salarié sont maintenues pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Dans cette hypothèse, l’assiette des cotisations et des prestations en cas de suspension du contrat de travail est en principe déterminée comme suit :

- lorsqu’elle est calculée sur une base forfaitaire sans lien avec le montant des rémunérations perçues, cette assiette continue à s’appliquer pendant cette période de suspension ;
- lorsqu’elle est fixée par référence à la rémunération versée, l’assiette à retenir est le montant de l’indemnité versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d’une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l’employeur).

Ces stipulations sont applicables sous réserve des conditions particulières convenues au sein de l’entreprise (par exemple, en faveur d’une reconstitution d’assiette sur une base pleine correspondant au salaire perçu avant la suspension). »

À l’article B.5 de l’annexe II « Garanties des régimes de prévoyance et de frais de santé », les paragraphes suivants sont supprimés :

« En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à rémunération ou indemnisation (maintien total ou partiel de salaire par l’employeur ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l’employeur, qu’elles soient versées par l’employeur ou pour son compte par un organisme tiers), la garantie est maintenue pour le salarié et, le cas échéant, l’ensemble de sa famille pour la période considérée.

Les cotisations de l’entreprise et du salarié sont maintenues pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. »

Le paragraphe de l’article B.5 de l’annexe II commençant par « En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à... » est supprimé et remplacé par les stipulations suivantes :

« En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à indemnisation de la part de l’employeur, le salarié peut demander à l’entreprise le maintien de sa garantie, pendant la durée de la suspension de son contrat de travail, sous réserve d’en faire la demande et de s’acquitter de l’intégralité des cotisations (part employeur et part salarié) définies à l’article 22.9 de la CCNM. »

Les partenaires sociaux conviennent que les autres stipulations de l’article B.5 de l’annexe II sont inchangées.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent que le présent accord relatif à la protection sociale complémentaire des entreprises de la branche ne justifie pas, du fait de son objet, la mise en place de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

Les partenaires sociaux rappellent qu'en tout état de cause l'entrée en vigueur des stipulations de l'article 2 du présent accord est conditionnée à la publication d'un agrément de la commission paritaire de l'APEC, en application de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Article 6 | Durée, révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7 | Dépôt et extension

Il est convenu que le présent accord fera l'objet d'un dépôt par la partie plus diligente et d'une procédure d'extension, dans les conditions prévues le code du travail.

Fait à Paris, le 30 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

IDCC : 2941 | **AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS ET SERVICES À DOMICILE (BAD)**

Accord du 20 mars 2024

relatif à la liste des activités exposées à des risques ergonomiques
(art. L. 4163-2-1 du code du travail)

NOR : ASET2450584M

IDCC : 2941

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

FNAAFP CSF ;

UNADMR ;

UNA ;

ADEDOM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale du 14 avril 2023 a créé un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), rattaché à la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP) de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM).

Le FIPU a pour mission de participer au financement par les employeurs d'actions de sensibilisation et de prévention, d'actions de formation mentionnées à l'article L. 6323-6 du code du travail et d'actions de reconversion et de prévention de la désinsertion professionnelle à destination des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du même code (manutentions manuelles de charges, postures pénibles et vibrations mécaniques).

Afin d'établir les orientations du FIPU pour cibler l'affectation des crédits, la CATMP va élaborer une cartographie des métiers et activités particulièrement exposés en s'appuyant notamment sur les accords de branche. Pour cela, l'article L. 4163-2-1 du code du travail permet aux branches de négocier des listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux facteurs ergonomiques.

Pour permettre aux structures du secteur de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile de bénéficier des financements issus du FIPU, les partenaires sociaux de la branche ont décidé d'engager cette négociation, en s'appuyant sur le référentiel pénibilité de la branche, homologué par arrêté du 2 mai 2017 pour une durée de 5 ans et toujours d'actualité malgré la suppression par les ordonnances de 2017 des seuils d'exposition aux risques ergonomiques.

Enfin et compte tenu de l'importance de la prévention des risques professionnels, de la pénibilité et de l'usure professionnelle dans la branche, les partenaires sociaux s'engagent par ailleurs à négocier prochainement sur ce sujet.

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

Par le présent accord, les partenaires sociaux établissent la liste des activités considérées comme particulièrement exposées à un ou plusieurs risques professionnels mentionnés au 1^o du I de l'article L. 4161-1 du code du travail.

Ces facteurs de risques professionnels dits « ergonomiques » sont les suivants :

- les manutentions manuelles de charges ;
- les postures pénibles ;
- les vibrations mécaniques.

À partir de cette cartographie, les employeurs de la branche pourront solliciter la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP) de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) pour obtenir une participation au financement des actions de prévention, de sensibilisation, de formation et de reconversion au bénéfice des salariés particulièrement exposés à ces facteurs de risques.

Article 2 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quel que soit leur effectif ; il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux structures employant moins de 50 salariés.

Article 3 | Liste des activités particulièrement exposées aux facteurs ergonomiques

Pour plus de lisibilité, les partenaires sociaux ont synthétisé la liste des activités considérées comme particulièrement exposées aux risques professionnels, dans le tableau ci-dessous.

Les intitulés de métiers listés dans ce tableau pour chaque activité sont mentionnés à titre indicatif et ne peuvent donc être considérés comme limitatifs.

Le détail de l'exposition aux trois facteurs de risques ergonomiques en fonction des activités ayant servi de base à cette synthèse se trouve en annexe du présent accord.

| Liste des activités exposés aux facteurs de risques | Manutention manuelle | Postures pénibles | Vibrations mécaniques |
|---|----------------------|-------------------|-----------------------|
| Bricolage Homme à tout faire, homme toutes mains | Exposé | Exposé | Exposé |
| Jardinage Jardinier | Exposé | Exposé | Exposé |
| Faire les courses Aide à domicile, auxiliaire de vie-AES | Exposé | Exposé | Non exposé |

| Liste des activités exposés aux facteurs de risques | Manutention manuelle | Postures pénibles | Vibrations mécaniques |
|--|----------------------|-------------------|-----------------------|
| Entretien des locaux du service ou de l'établissement Agent/employé d'entretien | Exposé | Exposé | Non exposé |
| Entretien des logements/chambre Aide à domicile, agent polyvalent, auxiliaire de vie-AES | Exposé | Exposé | Non exposé |
| Entretien du linge à domicile Aide à domicile, auxiliaire de vie-AES | Exposé | Exposé | Non exposé |
| Entretien du linge en collectivité Lingère | Exposé | Exposé | Non exposé |
| Portage de repas Livreur | Exposé | Exposé | Non exposé |
| Préparation des repas collectifs (portage de repas...) Cuisinier, commis de cuisine | Exposé | Exposé | Non exposé |
| Préparation des repas à domicile Aide à domicile, auxiliaire de vie-AES | Non exposé | Exposé | Non exposé |
| Réception livraisons Agent/employé d'entretien, personnel de cuisine, hôte d'accueil | Exposé | Exposé | Non exposé |
| Services de repas en collectivité Chef de cuisine, commis de cuisine, plongeur | Exposé | Exposé | Non exposé |
| Accompagnement d'enfants à domicile Garde d'enfants, TISF, assistante maternelle | Exposé | Exposé | Non exposé |
| Accompagnement d'enfants en collectivité Agent de crèche, auxiliaire de puériculture, éducateur de jeunes enfants | Exposé | Exposé | Non exposé |
| Soins infirmiers à domicile – hors toilettes Infirmière, aide-soignante | Exposé | Exposé | Non exposé |
| Soins infirmiers au centre de soins Infirmière, aide-soignante | Non exposé | Exposé | Non exposé |
| Soutien, accompagnement des personnes âgées Aide à domicile, auxiliaire de vie-AES | Exposé | Exposé | Non exposé |
| Toilette personne non valide Aide à domicile, auxiliaire de vie-AES, aide-soignante | Exposé | Exposé | Non exposé |
| Toilette personne valide Aide à domicile, auxiliaire de vie-AES | Exposé | Exposé | Non exposé |
| Transport accompagné enfant Aide à domicile, auxiliaire de vie-AES, garde d'enfants, TISF, assistante maternelle | Exposé | Exposé | Non exposé |
| Transport accompagné personne âgée ou en situation de handicap Aide à domicile, auxiliaire de vie-AES | Exposé | Exposé | Non exposé |

| Liste des activités exposés aux facteurs de risques | Manutention manuelle | Postures pénibles | Vibrations mécaniques |
|---|----------------------|-------------------|-----------------------|
| Animation Agent d'animation, animateur socio-éducatif... | Exposé | Exposé | Non exposé |

L'absence de mention d'un métier ou d'une activité dans la présente liste ne signifie pas pour autant une absence d'exposition aux risques ergonomiques pour l'activité ou le métier considéré qui sont déterminés en fonction des conditions d'exercice professionnel au sein de la structure employeur.

Enfin, la liste des métiers ou activités étant susceptible d'évoluer, elle pourra être actualisée par voie d'avenant au présent accord.

Article 4 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Suivi de l'accord

Les employeurs ayant bénéficié d'un financement par le FIPU d'actions de sensibilisation et de prévention, d'actions de formation mentionnées à l'article L. 6323-6 du code du travail et d'actions de reconversion et de prévention de la désinsertion professionnelle à destination des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques, portent ces éléments à la connaissance des membres de la CPPNI, à l'adresse suivante :

CPPNI branche de l'aide à domicile,
c/o AGFAP,
184 A, rue du Faubourg-Saint-Denis,
75484 Paris Cedex 10
secretariat@agfap.org

Article 6 | Date d'entrée en vigueur. Agrément

Conformément à l'article L. 314-6 du code du l'action sociale et des familles, le présent avenant est transmis, pour agrément.

Il prendra effet dès le lendemain de la publication de l'arrêté d'agrément au *Journal officiel* ou en cas d'agrément tacite dès le lendemain du terme du délai d'agrément prévu à l'article visé au précédent alinéa.

Article 7 | Extension

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Par conséquent, les partenaires sociaux demandent l'extension du présent texte.

Fait à Paris, le 20 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Exposition détaillée aux trois facteurs de risques ergonomiques en fonction des métiers et activités

Source : Référentiel pénibilité de la BAD du 10 avril 2017 homologué par arrêté du 2 mai 2017 pour une durée de 5 ans.

| Bricolage Homme à tout faire, homme toute mains... N° PCS-ESE 564b, 632k | | |
|--|--|--|
| Tâches : peinture, électricité, plomberie, réparation, menuiserie... | | |
| Manutention manuelle | Postures pénibles | Vibrations mécaniques |
| Porter des meubles, radiateurs, appareils, outils, planches de bois, échelle... Environ 600 kg par jour. Manipulation de charges de plus de 10 kg pendant 30 min par jour. | Posture les bras au-dessus des épaules, accroupie, penché en avant. En moyenne 90 minutes par jour. | Utilisation d'outils émettant des vibrations (des perceuses, poncesuses et scies sauteuses) dans le dos, les mains et les pieds. En moyenne pendant 1 h30 par jour. |

| Jardinage Jardinier N° PCS-ESE 631a | | |
|--|---|---|
| Tâches : tailler et élaguer, débroussailler, désherber, tondre, planter... | | |
| Manutention manuelle | Postures pénibles | Vibrations mécaniques |
| Porter des poubelles pleines de feuille ou de branches, tirer/pousser une remorque, ainsi que les outils de jardinage (râteau...) qui sont souvent posés et repris. Charger, décharger le matériel de la remorque ou du véhicule. Environ 3 800 kg portés et 1 086 kg relevés et poussés. | Posture le buste fléchi pour ratisser, désherber, ramasser les feuilles ; les bras en l'air pour tailler un arbre ou une haie ; accroupie pour ramasser les végétaux ; à genoux pour planter. En moyenne 240 minutes par jour. | Utilisation d'outils émettant des vibrations dans le dos, les mains et les pieds : taille haie, tondeuses, tronçonneuse, débroussailleuse, coupe-bordures... En moyenne pendant 2h30 par jour. |

| Faire les courses Aide à domicile, auxiliaire de vie-AES N° PCS-ESE 526d, 563b, 564b | | |
|---|--|-----------------------|
| Tâches : aller au supermarché, faire les courses puis les décharger et les ranger... | | |
| Manutention manuelle | Postures pénibles | Vibrations mécaniques |
| Porter les courses : chaque produit acheté est porté 6 fois de la mise dans le caddie au rangement chez le bénéficiaire. Environ 600 kg par jour. Manipulation de charges de plus de 10 kg pendant 50 min par jour. | Dans le magasin, la gestuelle est dynamique car il n'y a pas de postures maintenues. Lors du chargement et déchargement du coffre de la voiture, il y a des rotations et flexions du buste. Posture les bras en l'air pour le rangement dans les meubles du haut ; penchés ou accroupis pour les meubles du bas ou le réfrigérateur. Environ 50 min par jour. | Non concerné. |

| Entretien des locaux du service ou de l'établissement Agent employé d'entretien N° PCS-ESE 632k | | |
|--|---|-----------------------|
| Tâches : faire le ménage et le nettoyage des locaux et du mobilier (couloirs, salles, toilettes, cuisine) et s'occuper des poubelles | | |
| Manutention manuelle | Postures pénibles | Vibrations mécaniques |
| Porter des seaux de nettoyage. Soulever les chaises pour les mettre sur la fin pour nettoyer les sols. Tirer ou pousser un container pour être apporté au lieu de ramassage. Environ 210 kg par jour. | Posture le buste fléchi à 45°, en torsion, les bras en l'air, accroupie pour faire le ménage. Entre 110 et 210 minutes par jour environ. | Non concerné. |

| Entretien des logements/chambre Aide à domicile, agent polyvalent, auxiliaire de vie-AES N° PCS-ESE 526d, 563b, 564b | | |
|---|--|-----------------------|
| Tâches : assurer l'entretien de l'habitat (nettoyer les sols, les toilettes, les vitres, refaire les lits, faire la vaisselle...) | | |
| Manutention manuelle | Postures pénibles | Vibrations mécaniques |
| Déplacer des meubles (chaises, table...) pour faire le ménage. Porter des sacs poubelle. Passer l'aspirateur. Porter des seaux d'eau utilisés pour le ménage. Soulever le matelas pour préparer un lit. Environ 532 kg par jour. | Posture le buste penché en avant de plus de 45°, les bras en l'air, accroupie pour faire le ménage. Environ 210 minutes par jour. | Non concerné. |

| Entretien du linge à domicile Aide à domicile, auxiliaire de vie-AES N° PCS-ESE 526d, 563b, 564b | | |
|--|--|-----------------------|
| Tâches : effectuer les machines pour laver le linge, mettre le linge à sécher, repasser, plier, coudre, ranger le linge propre | | |
| Manutention manuelle | Postures pénibles | Vibrations mécaniques |
| <p>Porter du linge sale, propre, mouillé et sec.</p> <p>La moitié du temps est consacré aux opérations avant séchage et repassage et moitié aux manipulations à partir du repassage.</p> <p>Environ 540 kg par jour.</p> | <p>Posture accroupie ou buste en flexion pour le chargement et déchargement dans les machines.</p> <p>Torsion du buste si le linge est plié dans de mauvaises conditions.</p> <p>Environ 14 min par jour – 74 min sans mesure de prévention.</p> | Non concerné. |

| Entretien du linge en collectivité N° PCS-ESE 564b | | |
|--|--|-----------------------|
| Tâches : effectuer les machines pour laver le linge, mettre le linge à sécher, plier, coudre, livrer le linge propre | | |
| Manutention manuelle | Postures pénibles | Vibrations mécaniques |
| <p>Mettre et retirer du lave-linge, mettre et retirer du sèche-linge, plier, ranger, distribuer aux résidents.</p> <p>Environ 245 kg par jour.</p> | <p>Posture accroupie ou buste en flexion pour le chargement et déchargement du lave-linge et du sèche-linge, lorsqu'elle positionne le linge dans les racks et pour le livrer.</p> <p>Environ 42 min par jour.</p> | Non concerné. |

| Portage de repas Livreur N° PCS-ESE 643a | | |
|---|--|-----------------------|
| Tâches : récupérer les repas, charger le véhicule et trier par bénéficiaire, livrer aux domiciles des bénéficiaires, entretenir et nettoyer le véhicule. | | |
| Manutention manuelle | Postures pénibles | Vibrations mécaniques |
| <p>Porter des boîtes isothermes vides et pleines ; porter des boîtes et sacs repas chez le traiteur ou à la cuisine centrale pour les mettre dans la camionnette puis pour les mettre chez le bénéficiaire.</p> <p>Environ 336 kg par jour.</p> | <p>Posture avec le buste penché à plus de 45° lors du chargement du camion, pendant les livraisons et lors du nettoyage journalier de la partie frigorifique.</p> <p>Torsion du buste pour entrer et sortir à répétition du véhicule. L'épaule est sollicitée à de nombreuses reprises pour ouvrir les portes du véhicule.</p> <p>Environ 30 minutes par jour.</p> | Non concerné. |

| Préparation des repas collectifs (portage de repas...) Cuisinier N° PCS-ESE 561d, 636d | | |
|--|---|-----------------------|
| Tâches : couper les légumes, préparer et cuire les plats, passer les commandes, vider les poubelles, nettoyer la cuisine, faire la vaisselle du matériel utilisé | | |
| Manutention manuelle | Postures pénibles | Vibrations mécaniques |
| <p>Porter la matière première entre les différents lieux de préparation (lieu de stockage, plan de travail, gamelle, zone de refroidissement...).</p> <p>Porter les gamelles entre les différents lieux de préparation (étagère, feu, évier, mixeur, bac plonge, lave-vaisselle, étagère ou feu si réutilisation).</p> <p>Environ 870 kg par jour.</p> | <p>Posture accroupie et flexion du buste pour sortir les matières premières et lors du rangement des gamelles sur les étagères du bas.</p> <p>Posture agenouillée pour vider le mixeur.</p> <p>Bras au-dessus des épaules pour transvaser la nourriture des gamelles.</p> <p>Flexion du buste lors de la plonge, du nettoyage de la cuisine et lors de la vérification des températures.</p> <p>Environ 188 minutes par jour.</p> | Non concerné. |
| Préparation des repas à domicile Aide à domicile, auxiliaire de vie-AES N° PCS-ESE 526d, 563b, 564b | | |
| Tâches : préparer ou aider à la préparation des repas, aider la personne à prendre son repas, faire la vaisselle, et nettoyer la cuisine | | |
| Manutention manuelle | Postures pénibles | Vibrations mécaniques |
| Non concerné. | <p>Posture buste fléchi pour prendre les ustensiles dans les placards et les victuailles dans le réfrigérateur, pour laver les légumes, pour faire la vaisselle et aider les personnes.</p> <p>Environ 140 minutes par jour.</p> | Non concerné. |
| Réception livraisons pour la préparation des repas Personnel de cuisine N° PCS-ESE 561d, 636d | | |
| Tâches : réceptionner les livraisons, vérifier la commande, ranger des articles | | |
| Manutention manuelle | Postures pénibles | Vibrations mécaniques |
| <p>Porter plusieurs fois pour décharger/contrôler et ranger.</p> <p>Environ 3 360 kg par jour et 20 minutes par jour de port de charges de plus de 10 kg.</p> | <p>Flexion du buste lors du déchargement de la camionnette, pour vérifier les commandes et lors du rangement en réserve.</p> <p>Environ 105 min par jour.</p> | Non concerné. |

| Services de repas en collectivité Personnel de cuisine N° PCS-ESE 561d, 636d | | |
|---|--|------------------------------|
| Tâches : distribuer les repas, réchauffer les plats, mettre la table, servir, aider, débarrasser, mettre au lave-vaisselle... | | |
| Manutention manuelle | Postures pénibles | Vibrations mécaniques |
| Porter les plats/petits déjeuners plusieurs fois : frigo, four, charriot, évier, lave-vaisselle, étagère, préparer les plateaux, porter les plateaux Porter les services de tables (assiettes, couverts, verres...). Environ 2 696 kg par jour. | Posture buste fléchi notamment pour remplir/vider le lave-vaisselle, effectuer la plonge... Environ 1 heure par jour. | Non concerné. |

| Accompagnement d'enfants à domicile Garde d'enfants, TISF, assistante maternelle N° PCS-ESE 434g, 435b, 526c, 563a, 563b | | |
|--|---|------------------------------|
| Tâches : donner le bain, faire les soins d'hygiène et de changes, donner le biberon, aider les enfants pendant le repas, coucher les enfants, jouer avec les enfants et les surveiller, aide aux devoirs | | |
| Manutention manuelle | Postures pénibles | Vibrations mécaniques |
| Porter le bébé ou l'enfant plusieurs fois : consoler, faire un câlin, endormir un bébé, placer l'enfant sur une chaise, un transat, pour l'asseoir par terre, pour l'aider à se relever, pour le placer sur la table de change, pour les bains. Environ 420 kg par jour et 10 minutes par jour de port de charges de plus de 10 kg. | Posture à genoux, accroupie voire couché au sol pour jouer. Posture buste fléchi ou accroupie pour attacher et détacher l'enfant dans la voiture ou dans une poussette, pour mettre les chaussures, pour le bain, pour le passage aux toilettes, pour l'habillage et pendant l'accompagnement aux activités sportives pour certains enfants atteints de déficit. Environ 1 h 30 par jour. | Non concerné. |

Accompagnement d'enfants en collectivité
Auxiliaire de puériculture, éducateur de jeunes enfants
N° PCS-ESE 434g, 435b, 526c, 563a, 563b

Tâches : accueillir les enfants, animer les activités et jeux, surveiller, faire les soins d'hygiène et de changes, accompagner les enfants au repas, coucher et surveiller les enfants pendant la sieste

| Manutention manuelle | Postures pénibles | Vibrations mécaniques |
|--|---|-----------------------|
| <p>Porter le bébé ou l'enfant plusieurs fois : consoler, faire un câlin, endormir un bébé, placer l'enfant sur une chaise, un transat, pour l'asseoir par terre, pour l'aider à se relever, pour le placer sur la table de change, pour les bains (en moyenne, il y a 1 pour 5 enfants qui ne marchent pas et de 1 pour 8 enfants qui marchent.).</p> <p>Environ 1 200 kg par jour (ou 720 kg si escalier en mesure de prévention) et 40 minutes par jour de port de charges de plus de 10 kg.</p> | <p>Posture buste fléchi à 45° : activités sur les tables, déjeuner, goûter, mettre des tabliers aux enfants...</p> <p>Posture accroupie ou à genoux pour être à côté des enfants pendant les activités, la surveillance, ramasser des jouets, habiller les enfants...</p> <p>Environ 190 min par jour ou 140 minutes si tabouret à roulettes en prévention.</p> | Non concerné. |

Soins infirmiers à domicile – hors toilettes
Infirmière, aide-soignante
N° PCS-ESE 431f, 526a

Tâches : visites à domicile pour pratiquer des actes divers : injections, prises de sang, pansements, perfusions, délivrer un traitement, préparation de piluliers

| Manutention manuelle | Postures pénibles | Vibrations mécaniques |
|---|---|-----------------------|
| <p>Porter le sac infirmier pour le sortir du véhicule et le remettre dedans.</p> <p>Porter pour aider le patient aux transferts du lit au fauteuil et/ou inversement.</p> <p>Environ 340 kg par jour et 2 minutes par jour de port de charges de plus de 10 kg.</p> | <p>Posture pénible pour les injections, les transferts et pour prendre le matériel dans la voiture.</p> <p>Posture accroupie pour faire les pansements.</p> <p>Environ 49 minutes par jour.</p> | Non concerné. |

Soins infirmiers au centre de soins
Infirmière, aide-soignante
N° PCS-ESE 431f, 526a

Tâches : injections, prises de sang, pansements, préparer des piluliers

| Manutention manuelle | Postures pénibles | Vibrations mécaniques |
|----------------------|--|-----------------------|
| Non concerné. | <p>Posture accroupie ou bras au-dessus des épaules pour prendre des médicaments et confectionner les piluliers.</p> <p>Posture buste fléchi pour faire des pansements.</p> <p>Environ 11 minutes par jour.</p> | Non concerné. |

Soutien, accompagnement des personnes âgées
Aide à domicile, auxiliaire de vie-AES
N° PCS-ESE 526d, 563b

**Tâches : aider pour le passage aux toilettes, aider pour se lever du lit ou d'un fauteuil,
aider pour enfiler un manteau pour une sortie, aider pour se déplacer**

| Manutention manuelle | Postures pénibles | Vibrations mécaniques |
|---|--|-----------------------|
| <p>Aider à porter une personne valide.</p> <p>Relever des personnes non valides dans et de leur fauteuil ou de soulever une chaise pour la faire pivoter.</p> <p>Environ 1 920 kg par jour.</p> | <p>Posture buste fléchi pour aider les personnes à se lever ou s'asseoir, animer des activités autour de la table, aider lors du passage aux toilettes, accompagner dans les déplacements.</p> <p>Posture accroupie pour échanger avec les personnes assises, aider lors du passage aux toilettes.</p> <p>Environ 90 minutes par jour.</p> | <p>Non concerné.</p> |

Toilette personne non valide
Aide à domicile, auxiliaire de vie-AES, aide-soignante
N° PCS-ESE 526a, 526d, 563b

**Tâches : déshabiller la personne, manier des appareils de levage, aider pour le passage aux toilettes,
faire la toilette au lit, habiller la personne, mise au lit ou mise au fauteuil**

| Manutention manuelle | Postures pénibles | Vibrations mécaniques |
|---|---|-----------------------|
| <p>Porter les bassines d'eau.</p> <p>Soulever le bénéficiaire et le porter pour le tourner pour effectuer la toilette au lit ou pour le lever pour le mettre au fauteuil après la toilette ou sur le siège percé.</p> <p>Soulever la personne au niveau des épaules et du bassin à plusieurs reprises pour l'habillage et le déshabillage.</p> <p>Environ 282 kg par jour et 98 minutes par jour de port de charges de plus de 10 kg.</p> | <p>Posture buste fléchi pour la toilette au lit, pour le rasage des hommes, le passage sur la chaise percée, pour la mise des bas de contentieux et l'installation du système de levage.</p> <p>Posture pénible pour l'habillage et le déshabillage.</p> <p>Environ 350 minutes par jour.</p> | <p>Non concerné.</p> |

| Toilette personne valide Aide à domicile, auxiliaire de vie-AES, aide-soignante N° PCS-ESE 526a, 526d, 563b | | |
|---|---|------------------------------|
| Tâches : aider pour le passage aux toilettes, aider pour déshabiller la personne, aider à la toilette, raser, habiller, nettoyer la salle de bain | | |
| Manutention manuelle | Postures pénibles | Vibrations mécaniques |
| <p>Aider la personne encore valide à se lever du lit ou d'une chaise (charge est évaluée à 30 % du poids de la personne).</p> <p>Soutenir/retenir les bénéficiaires lorsqu'ils s'assoient et marchent.</p> <p>Environ 1 120 kg par jour et 28 minutes par jour de port de charges de plus de 10 kg.</p> | <p>Posture accroupie et buste fléchi pour la toilette au lavabo ou à la douche, pour le rasage des hommes, pour le déshabillage et l'habillage, pour ranger et nettoyer la salle de bain et pour le passage aux toilettes des bénéficiaires.</p> <p>Environ 434 minutes par jour.</p> | Non concerné. |

| Transport accompagné enfant Aide à domicile, auxiliaire de vie-AES, garde d'enfants, TISF, assistante maternelle N° PCS-ESE 434g, 435b, 526c, 563a, 526d, 563b | | |
|--|---|------------------------------|
| Tâches : transporter des enfants parfois déficients ou en légère situation de handicap, aider à enfiler un vêtement, aider à monter et descendre du véhicule | | |
| Manutention manuelle | Postures pénibles | Vibrations mécaniques |
| <p>Porter la poussette avec l'enfant pour monter dans le bus ou le métro.</p> <p>Porter l'enfant pour le mettre et le sortir de la poussette.</p> <p>Environ 720 kg par jour et 30 minutes par jour de port de charges de plus de 10 kg.</p> | <p>Postures pénibles pour aider à monter et descendre du véhicule, attacher la ceinture de sécurité, porter et attacher l'enfant dans son siège, mettre l'enfant dans la poussette et l'attacher porter la poussette.</p> <p>Environ 30 minutes par jour.</p> | Non concerné. |

| Transport accompagné personne âgée ou en situation de handicap Aide à domicile, auxiliaire de vie-AES N° PCS-ESE 526d, 563b | | |
|---|---|------------------------------|
| Tâches : aider à l'habillage/habiller, aider à monter et descendre du véhicule | | |
| Manutention manuelle | Postures pénibles | Vibrations mécaniques |
| <p>Maintenir ou soulever légèrement les personnes âgées ou en situation de handicap.</p> <p>Porter les enfants en situation de handicap lourd.</p> <p>Environ 1 200 kg par jour et 30 minutes par jour de port de charges de plus de 10 kg.</p> | <p>Postures pénibles pour aider à monter et descendre, positionner le marchepied et le reprendre, attacher la ceinture de sécurité.</p> <p>Environ 30 minutes par jour.</p> | Non concerné. |

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

IDCC : 2941 | **AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS ET SERVICES À DOMICILE (BAD)**

Avenant n° 63/2024 du 20 mars 2024

relatif à la formation professionnelle continue
(art. 25 « Priorités triennales » du titre VI de la convention)

NOR : ASET2450585M

IDCC : 2941

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

FNAAFP CSF ;

UNADMR ;

UNA ;

ADEDOM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Tous les 3 ans, les partenaires sociaux de la branche définissent des priorités d'action en matière de formation professionnelle continue.

Ces priorités d'action sont inscrites dans la convention collective, à l'article 25 du titre VI.

Le présent avenant vient préciser les priorités pour la période 2024-2026.

Article 1^{er}

L'article 25 du titre VI de la convention collective nationale est modifié comme suit :

« Article 25 | Priorités triennales

Pour les années 2024, 2025 et 2026, les objectifs prioritaires de la branche sont les suivants :

- l'obtention de qualifications pour les catégories d'emplois peu ou pas qualifiés, et notamment les emplois d'intervention, en particulier par le DEAES, le DETISF, le DEAS et le DEI ;

- les actions de formation de perfectionnement et/ou évolution des compétences liées à l’emploi occupé ;
- les actions permettant la mise en œuvre de parcours professionnel pour notamment faciliter le maintien dans l’emploi des salariés ;
- l’obtention de qualification pour les emplois d’encadrement (notamment responsable de secteur et cadre de secteur) ;
- la qualification pour les emplois de direction (niveaux 6 et 7) conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- les contrats d’apprentissage, les contrats de professionnalisation et la Pro-A ;
- les formations liées à la fonction tutorale et maître d’apprentissage ;
- les formations permettant de prévenir et d’agir sur les risques professionnels notamment liés à la pénibilité et aux risques psychosociaux afin d’améliorer la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT).

Ces priorités sont déclinées annuellement par la CPNEFP qui les communique à l’OPCO désigné. »

Article 2 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée, jusqu’au 31 décembre 2026.

Article 3 | Agrément et date d’effet

Les partenaires sociaux demandent l’agrément du présent texte conformément aux dispositions de l’article L. 314-6 du code de l’action sociale et des familles.

Les dispositions conventionnelles sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 4 | Extension

Les partenaires sociaux demandent l’extension du présent texte.

Par nature, l’avenant s’applique à l’ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 20 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

IDCC : 2941 | **AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS ET SERVICES À DOMICILE (BAD)**

Avenant n° 1 du 24 avril 2024

à l'avenant n° 62/2023 du 8 décembre 2023
relatif aux congés de courte durée (art. 24.5 du titre IV de la convention)

NOR : ASET2450586M

IDCC : 2941

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

FNAAFP CSF ;

UNADMR ;

UNA ;

ADEDOM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD ;

FNOS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par avenant n° 62/2023 en date du 8 décembre 2023, les partenaires sociaux de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ont souhaité améliorer les dispositions conventionnelles applicables notamment aux congés de courte durée.

L'arrêté d'agrément de cet avenant a été publié au *Journal officiel* le 13 avril 2024.

Une erreur matérielle a, entre-temps, été repérée dans la partie du texte de l'avenant modifiant l'article 24.5 du titre IV de la convention collective et concernant le nombre de jours de congés accordés en cas de décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Le présent texte, qui vise donc à apporter la correction nécessaire, modifie donc la convention collective comme suit :

Article 1^{er} | Modifications apportées à l'article 24.5 du titre IV

L'article 24.5 du titre IV de la convention collective nationale est modifié comme suit :

« Article 24.5 | Congés de courte durée

Des congés payés exceptionnels rémunérés sont accordés, sur présentation d'un justificatif, à l'occasion de certains événements dans les conditions suivantes. Les jours de congés prévus ci-dessous incluent les jours de congés légaux dus pour chaque événement.

a) Sans condition d'ancienneté :

- mariage ou pacte civil de solidarité (Pacs) du salarié : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un – apprentissage thérapeutique, ou d'un cancer chez l'enfant : 5 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, du concubin, ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) : 5 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge si l'enfant était lui-même parent : 14 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant (autres cas) : 12 jours ouvrés ;
- décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié : 14 jours ouvrés ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
- Décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille : 2 jours ouvrés ;
- décès des grands-parents ou arrière grands parents : 1 jour ouvré ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un demi-frère ou d'une demi-sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ouvré.

Ces congés sont à prendre dans les deux semaines où se produit l'événement.

b) Sous réserve d'avoir 6 mois d'ancienneté dans la structure et de remplir les conditions d'attribution prévues par les dispositions légales :

Médaille du travail : 1 jour ouvré.

Ce congé est à prendre dans les deux semaines où se produit l'évènement.

c) Sous réserve d'avoir 1 an d'ancienneté dans la structure :

Congé pour déménagement : 1 jour ouvré.

Ce congé est à prendre au moment du déménagement. Il sera accordé une fois tous les 3 ans, sur présentation de justificatif. »

Article 2 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Agrément

Les partenaires sociaux demandent l'agrément du présent texte conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 4 | Extension

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent texte conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Pour les employeurs adhérant à l'une des organisations membres de l'USB-Domicile, les dispositions du présent avenant seront applicables aux nouveaux événements intervenant à compter du lendemain de son agrément.

Pour les autres employeurs de la branche, les dispositions du présent avenant seront applicables aux nouveaux événements intervenant à compter du lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 24 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3386 | Convention collective nationale

IDCC : 3239 | **PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOI À DOMICILE**
(15 mars 2021)

Avenant n° 6 du 11 avril 2024

relatif à la prévoyance (annexe 3)
et à l'indemnité de départ volontaire à la retraite (annexe 4)

NOR : ASET2450574M

IDCC : 3239

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT FCS ;

SPAMAF ;

FESSAD UNSA ;

CSAFAM,

d'autre part,

Préambule | Objet de l'avenant

En vue de faciliter la mise en œuvre de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, conclue le 15 mars 2021 et étendue par arrêté du 6 octobre 2021, ainsi que de ses annexes, il est apparu nécessaire de compléter et/ou modifier certaines dispositions.

Le présent avenant a donc pour objet de recenser les dispositions relatives aux régimes de protection sociale dont bénéficient les salariés en matière de prévoyance (annexe 3 à la convention collective) et d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite (annexe 4 à la convention collective) nécessitant d'être précisées et/ou modifiées dans un souci d'amélioration de l'effectivité des droits sociaux des salariés.

Ceci préalablement exposé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés compris dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de

la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021, quel que soit le mode d'exercice de l'emploi, à savoir l'emploi direct et l'emploi intermédié, et l'emploi occupé.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

Section 1 Modifications relatives au socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Article 2 | Modifications apportées à l'article 63 « Ruptures du contrat à durée indéterminée » du socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

■ À l'article 63.2.2 :

- après les mots « Dès lors qu'il atteint l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite, » sont ajoutés les mots « dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun, » ;
- les mots « le salarié peut notifier son départ à la retraite au particulier employeur, par écrit, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun » sont supprimés et remplacés par « le salarié qui souhaite prendre l'initiative de rompre son contrat de travail pour partir à la retraite en informe, par écrit, le particulier employeur ».

■ Au dernier alinéa de l'article 63.3.2, les mots « ayant droits » sont supprimés et remplacés par « ayants droit ».

Article 3 | Modifications apportées à l'article 64 « Préavis » du socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

À l'article 64.1 :

- au deuxième alinéa, après les mots « ne peut » est ajouté le mot « pas » et les mots « ou suspendu » sont supprimés ;
- au troisième alinéa, les mots « Par exception, le préavis peut être suspendu en cas : » sont supprimés et remplacés par « Il ne peut pas non plus être suspendu sauf en cas : »
- au premier tiret du troisième alinéa, après les mots « ou à une maladie professionnelle » sont ajoutés les mots « survenant en cours de période de préavis » ;
- au troisième tiret du troisième alinéa, les mots « Par exception, » sont supprimés et remplacés par « Néanmoins, et par exception, ».

Article 4 | Modifications apportées à l'article 65 « Indemnités liées à la rupture du contrat » du socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

À l'article 65.2 :

- les mots « part volontairement » sont supprimés et remplacés par « prend l'initiative de rompre son contrat de travail pour partir » ;
- après les mots « d'une indemnité » est ajouté le mot « conventionnelle » ;

- après les mots « de départ » est ajouté le mot « volontaire » ;
- les mots « par le socle commun, » sont supprimés.

Article 5 | Modifications apportées au chapitre II « Déclinaison des droits sociaux attachés aux salariés » de la partie V « Droits sociaux attachés aux salariés » du socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Au deuxième alinéa du chapitre II « Déclinaison des droits sociaux attachés aux salariés », le mot « prime » est supprimé et remplacé par « indemnité ».

Article 6 | Modifications apportées à l'article 87 « Mise en œuvre opérationnelle du dispositif » du socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

À l'article 87.1 :

- à la première phrase du deuxième tiret du deuxième alinéa, le mot « cotisations » est supprimé et remplacé par « contributions » ;
- à la deuxième phrase du deuxième tiret du deuxième alinéa, le mot « cotisations » est supprimé et remplacé par « contributions » ;
- au troisième alinéa, après les mots « d'accès à l'indemnité » est ajouté le mot « conventionnelle ».

Section 2 Modifications relatives au socle assistant maternel de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Article 7 | Modifications apportées à l'article 121 « Indemnités liées à la rupture du contrat de travail » du socle assistant maternel de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

À l'article 121.2 :

- au titre de l'article, après le mot « indemnité » est ajouté le mot « conventionnelle » ;
- les mots « part volontairement » sont supprimés, et remplacés par : « prend l'initiative de rompre son contrat de travail pour partir » ;
- après les mots « bénéficiaire d'une indemnité » est ajouté le mot « conventionnelle » ;
- après les mots « de départ » est ajouté le mot « volontaire » ;
- les mots « l'article 63.2.2 du socle commun » sont supprimés et remplacés par « l'annexe 4 ».

Section 3 Modifications relatives au socle salarie du particulier employeur de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Article 8 | Modifications apportées à l'article 163 « Indemnités liées à la rupture du contrat de travail » du socle salarie du particulier employeur de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

À l'article 163.3 :

- au titre de l'article, après le mot « indemnité » est ajouté le mot « conventionnelle » ;
- les mots « part volontairement » sont supprimés, et remplacés par : « prend l'initiative de rompre son contrat de travail pour partir » ;

- après les mots « bénéficiaire d'une indemnité » est ajouté le mot « conventionnelle » ;
- après les mots « de départ » est ajouté le mot « volontaire ».

Section 4 Modifications relatives à l'annexe n° 3 « Prévoyance » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Article 9 | Modifications apportées à l'article 3 de l'annexe n° 3 « Prévoyance » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

À l'article 3.3 :

- au premier alinéa, les mots « est l'évolution annuelle, sur les douze (12) derniers mois » sont supprimés et remplacés par « correspond à l'évolution annuelle, au cours de l'exercice N-1 » ;
- au premier alinéa, les mots « et ce, dans la double limite : – des résultats techniques et financiers du régime lors de l'année précédente, d'une part et, – de quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du rendement annuel net des actifs en couverture des engagements du régime, d'autre part » sont supprimés et remplacés « sans toutefois pouvoir excéder quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du rendement annuel net des actifs (N-1) en couverture des engagements du régime » ;
- les dispositions de l'actuel deuxième alinéa sont supprimées et remplacées par les suivantes : « Cette référence annuelle est utilisée sous réserve qu'il ait été constaté, par la CPSP, à l'issue de l'examen des résultats techniques et financiers du régime au titre de l'année précédente (N-1), que ces résultats sont supérieurs au coût de la revalorisation telle que déterminée en application du premier alinéa du présent article. Dans le cas contraire, la référence annuelle est plafonnée de façon à limiter le coût de la revalorisation accordée aux résultats techniques et financiers au titre de l'année précédente (N-1). » ;
- il est inséré un troisième alinéa rédigé comme suit : « Cette référence annuelle est réputée connue consécutivement à l'avis émis par la CPSP à l'issue de la présentation, par l'organisme assureur, des comptes annuels N-1 du régime de prévoyance de branche, incluant les résultats techniques et financiers de celui-ci. Elle s'applique automatiquement aux indemnités et rentes en cours au 1^{er} juillet de l'année N, sauf en cas de décision d'opérer une revalorisation dérogatoire, prise par la CPPNI sur proposition de la CPSP. En effet, au terme d'une étude actuarielle réalisée par un actuaire indépendant et portant tant sur les équilibres techniques de moyen et long terme que sur la situation financière des actifs sous gestion, la CPSP peut proposer à la CPPNI, dans les conditions prévues à l'article 23.1 du socle commun de la présente convention collective, de déroger à cette méthode de revalorisation automatique. Le taux de revalorisation dérogatoire prendra effet pour les sinistres en cours au 1^{er} juillet de l'année N, à une date définie par la CPPNI. Seuls les sinistres existant au 1^{er} juillet de l'année N, et toujours en cours à la date d'effet déterminée par la CPPNI, bénéficieront alors de la revalorisation dérogatoire ainsi décidée » ;
- les dispositions de l'actuel troisième alinéa sont déplacées dans un quatrième alinéa.

Article 10 | Modifications apportées à l'article 4 « Cotisations » de l'annexe 3 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

À l'article 4.1 :

- au premier alinéa, après les mots « La cotisation du régime de prévoyance » est ajouté le mot « qui » ;

- au premier alinéa, après les mots « sécurité sociale » sont ajoutés les mots « prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale » ;
- au premier alinéa, les mots « se décomposant » sont supprimés et remplacés par « est déterminée ».

Article 11 | Modifications apportées à l'article 7 « Fonds d'action sociale » de l'annexe 3 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

■ Au deuxième alinéa de l'article 7.1, les mots « précise les règles de fonctionnement du fonds et les modalités d'attribution des aides » sont supprimés et remplacés par :

- « – présente l'objet du fonds, en désigne les bénéficiaires et en précise les modalités de financement et de fonctionnement ;
- énonce les règles relatives aux modalités d'attribution des prestations ;
- apporte toutes informations utiles sur les modalités de communication auprès des bénéficiaires. »

■ À l'article 7.2 :

- au premier alinéa, les mots « de consentir des aides ou secours à titre exceptionnel et/ou ponctuel, au profit des bénéficiaires du régime de prévoyance dont la situation matérielle, financière, physique ou psychologique est particulièrement digne d'intérêt » sont supprimés et remplacés par « d'attribuer aux bénéficiaires définis à l'article 7.3 de la présente annexe des aides individuelles et collectives » ;
- à la suite du premier alinéa est inséré l'alinéa suivant : « Les aides individuelles sont allouées au regard de la situation du bénéficiaire et sous réserve qu'il réponde aux conditions d'attribution déterminées par le règlement du fonds d'action sociale. » ;
- l'actuel deuxième alinéa devient le nouveau troisième alinéa et les mots « Le fonds peut également intervenir dans des actions collectives ayant pour objectifs » sont supprimés et remplacés par « Les aides collectives ont pour objectif » ;
- au nouveau troisième, après les mots « sur le plan psychologique. » sont ajoutés les mots « Ces aides sont accordées à tous les bénéficiaires qui remplissent les critères d'attribution énoncés par le règlement du fonds d'action sociale » ;
- l'actuel troisième alinéa devient le nouveau quatrième alinéa et le mot « actions » est supprimé et remplacé par « aides individuelles et collectives » ;
- à la suite du nouveau quatrième alinéa est inséré le cinquième alinéa suivant : « La recevabilité de la demande est conditionnée notamment par le respect d'un délai précisé dans le règlement du fonds d'action sociale ».

■ À l'article 7.3 :

- les mots « , et leurs ayants droit » sont supprimés ;
- après les mots « régime de prévoyance » sont insérés les mots « et, pour certaines aides, de leurs ayants droit ».

■ L'article 7.4 est intégralement réécrit comme suit :

« Le fonds est alimenté annuellement par une dotation égale à 2 % des cotisations de prévoyance annuelles, dans la limite toutefois des résultats techniques et financiers. Cette dotation est prélevée sur la réserve générale du régime.

En cas d'insuffisance des résultats techniques et financiers pour alimenter le fonds au niveau de la dotation fixée ci-dessus, il pourra être décidé, par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), sur proposition de la commission paritaire de suivi et de pilotage des régimes de protection sociale complé-

mentaire (CPSP), si et seulement si la réserve générale dispose de disponibilités, de procéder à une dotation complémentaire par prélèvement sur cette réserve. »

■ À l'article 7.6 :

- au premier alinéa, les mots « ou à un autre opérateur de gestion après mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence, pour la durée et selon les critères définis par la CPSP, validés par la CPPNI » sont supprimés et remplacés par « , qui a vocation à assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche en vue de l'effectivité des garanties sociales des salariés, et ce le cas échéant par délégation, sous-traitance ou conventionnement, avec un ou des tiers sous sa responsabilité, après mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence » ;
- le deuxième alinéa est supprimé ;
- au troisième alinéa, les mots « un document annexe » sont supprimés et remplacés par « le règlement du fonds d'action sociale » ;
- le quatrième alinéa est supprimé.

Article 12 | Modifications apportées à l'annexe A « Prestations » de l'annexe 3 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

■ Dans le tableau de l'annexe A, concernant la garantie incapacité :

Dans la colonne du tableau intitulée « Couverture » :

- les mots « Le crédit peut être reconstitué entre deux arrêts à la condition d'une reprise d'activité de six (6) mois. En cas d'atteinte de l'âge légal de départ en retraite, le salarié bénéficie de cent-quatre-vingts (180) jours d'indemnisation. » sont supprimés et remplacés par « Chaque nouvel arrêt de travail (hors prolongation et rechute) génère un nouveau crédit d'indemnisation de 1 095 jours.

Pour les salariés bénéficiant d'une pension, rente ou allocation de vieillesse consécutivement à la liquidation définitive de leur retraite (à titre d'illustration, en cas de cumul emploi-retraite), le crédit d'indemnisation est égal à cent quatre-vingts (180) jours. Les salariés ne bénéficiant pas d'indemnités journalières de la sécurité sociale sont tenus de se rapprocher de l'organisme assureur et de fournir tous justificatifs nécessaires pour être indemnisés. » ;

- après les mots « L'indemnisation au titre de l'incapacité prend fin : » les quatre tirets sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« – pour les salariés bénéficiant d'indemnités journalières de la sécurité sociale, à la date de cessation du paiement de ces indemnités ;

- pour les salariés ne bénéficiant pas ou plus d'indemnités journalières de la sécurité sociale, au plus tard au 1 095^e jour d'arrêt continu indemnisé et, pour les salariés titulaires d'une pension, rente ou allocation de vieillesse consécutivement à la liquidation définitive de leur retraite, au plus tard au 180^e jour d'arrêt continu indemnisé.

Il est précisé que, pour être indemnisés, les salariés ne bénéficiant pas ou plus d'indemnités journalières de la sécurité sociale sont tenus de se rapprocher de l'organisme assureur et de fournir les justificatifs nécessaires à l'indemnisation de l'arrêt de travail ;

- pour tous les salariés :
 - à la date d'effet d'une rente d'invalidité 2^e ou 3^e catégorie ;
 - au premier jour d'effet de la retraite, sauf cas particulier des personnes titulaires d'une pension, rente ou allocation de vieillesse à la suite de la liquida-

tion définitive de leur retraite et poursuivant ou reprenant leur activité, lesquelles bénéficient d'un crédit maximum de 180 jours ;
– au jour du décès du salarié. » ;

– à l'alinéa suivant, après les mots « par la CPAM ou », est inséré le mot « par ».

Dans la colonne du tableau intitulée « Conditions d'accès », après les mots « quarante % (40 %) », les mots « du montant minimum de vieillesse et d'invalidité » sont supprimés et remplacés par « du montant de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) ».

■ Dans le tableau de l'annexe A, concernant la garantie invalidité, dans la colonne du tableau intitulée « Conditions d'accès », après les mots « quarante % (40 %) », les mots « du montant minimum de vieillesse et d'invalidité » sont supprimés et remplacés par « du montant de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) ».

■ Dans le tableau de l'annexe A, concernant la garantie décès :

Dans la colonne du tableau intitulée « Couverture », après les mots « sécurité sociale (PMSS) » sont ajoutés les mots « tel que défini à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale ».

Dans la colonne du tableau intitulée « Conditions d'accès », après les mots « quarante % (40 %) », les mots « du montant minimum de vieillesse et d'invalidité » sont supprimés et remplacés par « du montant de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) ».

■ Dans le tableau de l'annexe A, concernant la garantie rente éducation :

Dans la colonne du tableau intitulée « Couverture » :

- au premier tiret du premier alinéa, après les mots « sécurité sociale (PASS) » sont ajoutés les mots « tel que défini à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale » ;
- au deuxième tiret du premier alinéa, après les mots « (1,30 %) du PASS » sont ajoutés les mots « tel que défini à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale ».

Dans la colonne du tableau intitulée « Conditions d'accès », après les mots « quarante % (40 %) », les mots « du montant minimum de vieillesse et d'invalidité » sont supprimés et remplacés par « du montant de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) ».

■ Dans le tableau de l'annexe A, concernant la garantie maladies redoutées :

Dans la colonne du tableau intitulée « Couverture », après les mots « (50 %) du PMSS » sont ajoutés les mots « tel que défini à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale ».

Dans la colonne du tableau intitulée « Conditions d'accès », après les mots « quarante % (40 %) », les mots « du montant minimum de vieillesse et d'invalidité » sont supprimés et remplacés par « du montant de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) ».

■ Sous le tableau de l'annexe A, dans la partie intitulée « Salaire de référence pour la garantie incapacité », au premier alinéa, après les mots « sécurité sociale (PMSS) » sont ajoutés les mots « tel que défini à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale ».

■ Sous le tableau de l'annexe A, dans la partie intitulée « Salaire de référence pour les garanties invalidité, capital décès, rente éducation et maladies redoutées », au premier alinéa, après les mots « du régime de sécurité sociale » sont ajoutés les mots « tel que défini à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale ».

Article 13 | Modifications apportées à l'annexe B « Cotisations d'assurance » de l'annexe n° 3 « Prévoyance » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Après les mots « sécurité sociale (PASS) » sont ajoutés les mots « tel que défini à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale ».

Section 5 Modifications relatives à l'annexe 4 « Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Article 14 | Modifications apportées à l'article 2 « Conditions d'accès au versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite » de l'annexe 4 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

■ À l'article 2, après les mots « une seule fois par salarié » sont ajoutés les mots « et ne peut se cumuler, simultanément ou de façon différée, avec aucune autre indemnité de même nature ».

■ À l'article 2.2 :

- au premier alinéa, après les mots « ses contrats de travail en cours » sont ajoutés les mots « – les droits étant alors appréciés au seul titre des périodes d'emploi qui précèdent la date à laquelle le salarié a commencé à bénéficier du cumul emploi-retraite – » ;
- au premier alinéa, avant les mots « deux conditions cumulatives », le mot « des » est supprimé et remplacé par « qu'il remplit les » ;
- au quatrième alinéa, les mots « soit à la date d'effet de la rupture » sont supprimés et remplacés par « autrement dit à la date de fin » ;
- au quatrième alinéa, les mots « date de rupture » sont supprimés et remplacés par « date de fin ».

Article 15 | Modifications apportées à l'article 3 « Demande de versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite » de l'annexe 4 « Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Les modifications suivantes sont apportées :

- au troisième alinéa, les mots « dans un délai de cent quatre-vingts (180) jours calendaires » sont supprimés ;
- au troisième alinéa, les mots « effective de départ volontaire à la retraite » sont supprimés et remplacés par « de fin de son contrat de travail » ;
- les quatrième, cinquième, sixième et septième alinéas sont supprimés.

Article 16 | Modifications apportées à l'article 4 « Montant et modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite » de l'annexe 4 « Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

■ À l'article 4.1 :

- au premier alinéa, après les mots « à la retraite correspond », le mot « à » est supprimé et sont ajoutés les mots « au montant le plus favorable pour le salarié entre » ;
- au premier alinéa, après les mots « perçus par le bénéficiaire » sont ajoutés les mots « au titre de ses activités salariées relevant du champ d'application de la présente convention collective » ;
- au premier alinéa, après les mots « des soixante (60) » sont ajoutés les mots « , des douze (12) ou des trois (3) » ;
- au premier alinéa, les mots « la date effective de son départ volontaire à la retraite, ou » sont supprimés et remplacés par « soit la date de fin de son contrat de travail, soit » ;

- à la suite du premier alinéa est inséré le nouveau deuxième alinéa suivant : « En principe, les salaires au sens du présent article visent ceux habituellement perçus par le salarié. Toutefois, les primes ou autres éléments de salaire annuel (ex : prime de 13^e mois) ou exceptionnels (ex : prime de Noël), qui auraient été versés au salarié pendant la période susvisée sont pris en compte – au prorata s’agissant du calcul de la moyenne des trois (3) derniers mois – pour le calcul de l’indemnité. Sont pris en compte les éléments de salaire directement corrélés au travail (dont l’indemnité compensatrice de préavis), à l’exclusion de toute somme liée à la rupture du contrat de travail (ex : indemnités de fin de contrat) » ;
- les dispositions de l’actuel deuxième alinéa sont déplacées au troisième alinéa et les mots « pour déterminer le salaire de référence » sont supprimés et remplacés par « , sur la base du salaire habituel, afin que le salaire de référence permettant de calculer l’indemnité due au salarié ne soit pas impacté ».

■ À l’article 4.2, les alinéas suivants sont insérés à la suite du premier alinéa :

« L’indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite est versée au salarié par l’organisme assureur, après déduction des cotisations et contributions sociales.

À cette occasion, l’organisme assureur transmet par tout moyen, au bénéficiaire de l’indemnité, une attestation de versement de l’indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite et de paiement des cotisations et contributions sociales afférentes.

Dans ce cadre, il est précisé que le versement de l’indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite relève de la seule responsabilité de l’organisme assureur. Cette indemnité ne saurait en aucun cas constituer une obligation incombant personnellement au particulier employeur, qui n’est tenu qu’au seul paiement de la contribution prévue à l’article 6.1 de la présente annexe. »

Article 17 | Modifications apportées à l’article 5 « Conditions d’accès à l’indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite » de l’annexe n° 4 « Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l’emploi à domicile

Les modifications suivantes sont apportées :

- au titre de l’article, les mots « Cessation d’accès à » sont supprimés et remplacés par « Perte du bénéfice de » ;
- au premier tiret du premier alinéa, les mots « à la date » sont supprimés et remplacés par « à compter de la date » ;
- au deuxième alinéa, les mots « est transféré, dans le cadre de la succession, au profit des ayants droits uniquement » sont supprimés et remplacés par « n’est transféré, dans le cadre de la succession, au profit des ayants droits que ».

Article 18 | Modifications apportées à l’article 6 « Financement du dispositif » de l’annexe 4 « Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l’emploi à domicile

■ À l’article 6.1 :

- au titre de l’article, le mot « cotisation » est supprimé et remplacé par « la contribution » ;
- au premier alinéa, le mot « cotisation » est supprimé et remplacé par « contribution ».

■ À l'article 6.2 :

- au titre de l'article, les mots « des cotisations » sont supprimés et remplacés par « de la contribution » ;
- les mots « des cotisations afférentes » sont supprimés et remplacés par « de la contribution afférente » ;
- le mot « collecteurs » est supprimé.

■ Un nouvel article 6.3 est inséré :

« Article 6.3 | *Suspension du contrat de travail*

Pendant la période au cours de laquelle le contrat de travail du salarié est suspendu, et dès lors qu'il bénéficie pendant cette période d'un maintien de rémunération, total ou partiel, versé au moins pour partie par le particulier employeur, la contribution servant au financement du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite reste due par le particulier employeur.

En cas de reprise du travail à temps partiel, la contribution est exigible et son montant est calculé sur la base du salaire versé par le particulier employeur.

L'indemnité versée en cas de placement en activité partielle du salarié, en application d'une disposition légale ou réglementaire spécifique au secteur, est soumise à la contribution pour l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite. Le particulier employeur verse une contribution calculée selon les taux applicables aux salariés en activité, pendant toute la période de suspension du contrat de travail liée à l'activité partielle. »

Article 19 | *Modifications apportées à l'article 10 « Modalités d'entrée en vigueur, dispositions transitoires et suivi de la présente annexe » de l'annexe 4 « Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile*

À l'article 10.3 :

- au premier alinéa, les mots « par la CPPNI » sont supprimés et remplacés par « , selon leurs prérogatives respectives, par la CPPNI et la CPSP » ;
- au deuxième alinéa, les mots « de se revoir » sont supprimés et remplacés par « d'échanger ».

Article 20 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il modifie certaines dispositions de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il entre en vigueur au premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension est publié au *Journal officiel*.

Par exception, les dispositions de l'article 11 du présent avenant, qui remplacent les dispositions de l'article 7.4 de l'annexe 3 de la convention collective, entrent en vigueur à compter du 1^{er} jour du semestre suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension du présent avenant est publié au *Journal officiel*, et au plus tôt le 1^{er} janvier 2025.

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles. Les parties signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 21 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par les articles 5 et 6 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Fait à Paris, le 11 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Avenant du 10 juin 2024

relatif aux modalités de versement de l'indemnisation complémentaire

NOR : ASET2450593M

IDCC : 3248

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

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO métallurgie,

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, les partenaires sociaux ont été informés par la présidence de la commission paritaire de suivi de difficultés d'application des dispositions relatives à l'indemnisation complémentaire en présence d'une maladie chevauchante sur deux années civiles.

Pour rappel, les partenaires sociaux ont saisi l'opportunité que représentait la négociation de la nouvelle convention collective pour harmoniser les conditions d'accès et les modalités de versement de l'indemnisation complémentaire aux salariés, peu importe le groupe d'emploi auquel ils appartiennent (art. 91 de la CCNM).

Cette harmonisation a conduit les partenaires sociaux à reprendre les dispositions conventionnelles antérieures en les modernisant et en y intégrant, le cas échéant, leurs interprétations communes.

S'agissant en particulier des dispositions relatives à l'indemnisation d'une maladie chevauchante, les partenaires sociaux ont repris la lettre et l'esprit des anciennes dispositions en les harmonisant comme en témoigne la lecture des dispositions de l'alinéa 6 de l'article 91.1.3 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 : « Pour le calcul des indemnités dues au salarié à chaque période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé au cours de l'année civile, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident, séparées par une reprise effective du travail, ont été indemnisées au cours de ces

douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle définie par les dispositions du présent article ». Il ressort de ces dispositions, figurant expressément dans les anciennes dispositions conventionnelles, que le crédit d'indemnisation complémentaire dans la métallurgie a toujours été apprécié et l'est toujours, en vertu des nouvelles dispositions, par année civile et par arrêt de travail. Conformément à ces dispositions, depuis le 1^{er} janvier 2024, l'application de la nouvelle convention collective a conduit, pour les salariés en arrêt de travail chevauchant, à octroyer un nouveau crédit d'indemnisation sous déduction de ce qu'ils avaient déjà perçu, uniquement pour la tranche à 100 %, au titre de l'indemnisation prévue par les anciennes dispositions conventionnelles.

Par ailleurs, cette interprétation des dispositions est également confortée par les dispositions relatives au changement de tranche d'ancienneté, lesquelles ont toujours prévu et prévoient encore l'octroi immédiat du crédit d'indemnisation supplémentaire au salarié, y compris, lorsque ce changement intervient en cours d'arrêt de travail (al. 7 de l'article 91.1.1 de la CCNM).

En définitive, par le présent avenant, les partenaires sociaux entendent rappeler la stricte application des dispositions conventionnelles antérieures reprises intégralement par la nouvelle convention collective.

Le présent avenant modifie le texte initial en ce sens.

Article 1^{er} | Modification de l'article 91.1.3 « Modalités de versement de l'indemnisation complémentaire »

L'article 91.1.3 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« L'indemnisation versée s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si l'horaire des salariés a été augmenté par suite de l'absence du salarié, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération. Toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'indemnisation versée par l'employeur n'intervient qu'en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale perçues par le salarié. Par conséquent, lorsque ces indemnités sont réduites, du fait, notamment, d'une sanction prononcée par la caisse à l'encontre du salarié ou de toute autre disposition légale ou réglementaire ayant pour incidence une réduction de leur montant, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur au titre des présentes dispositions.

En cas d'action en répétition de l'indu exercée par la caisse en vertu du code de la sécurité sociale, l'employeur est fondé à solliciter le remboursement des sommes versées au titre de l'indemnisation complémentaire, selon les règles légales en vigueur.

L'indemnisation versée par l'employeur est effectuée sous déduction du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale perçues par le salarié, ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux. Sans préjudice des dispositions plus favorables, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

En tout état de cause, l'intéressé ne peut percevoir, après application des garanties de quelque nature que ce soit mentionnées ci-dessus et, le cas échéant, après application des garanties dont le salarié bénéficie en application d'un régime complémentaire de prévoyance, une indemnisation plus importante que la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

Pour le calcul des indemnités dues au salarié à chaque période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé au cours de l'année civile, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident, séparées par une reprise effective du travail, ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle définie par les dispositions du présent article.

Conformément à l'alinéa précédent, en présence d'une maladie chevauchante, laquelle s'entend d'un même arrêt de travail à cheval sur deux années civiles, les modalités d'indemnisation diffèrent selon que le salarié ait été ou non en incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident au cours de l'année civile N :

- si le salarié n'a jamais été en incapacité pendant l'année civile N avant l'arrêt de travail chevauchant, le changement d'année civile ne peut avoir pour effet d'allonger, pour un même arrêt de travail, les périodes d'indemnisation prévues par les dispositions de l'article 91.1.2 de la présente convention ;
- si le salarié a déjà été en incapacité pendant l'année civile N, en présence d'un nouvel arrêt de travail chevauchant séparé du précédent par une reprise effective du travail, le crédit d'indemnisation au titre de ce dernier arrêt auquel le salarié peut prétendre est réévalué au 1^{er} janvier de l'année civile N + 1 à hauteur du crédit total prévu à l'article 91.1.2 de la présente convention déduction faite de l'indemnisation déjà perçue au titre de cette seule absence pour maladie ou accident.

En cas de nouvel arrêt de travail postérieur à l'arrêt de travail à cheval sur deux années civiles et séparé du précédent par une reprise effective du travail, le salarié bénéficie du crédit total prévu à l'article 91.1.2 de la présente convention, sous déduction de la durée d'indemnisation dont le salarié a déjà bénéficiée depuis le 1^{er} janvier de l'année N + 1.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie. »

Article 2 | Dispositions finales

Article 2.1 | Extension et entrée en vigueur

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

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt.

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

Article 2.2 | 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 2.3 | 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 Paris, dans les conditions prévues par l'articles L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 10 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

TÉLÉDIFFUSION

Avenant du 23 mai 2024

à l'accord du 22 décembre 2006
relatif aux salariés employés sous CDDU (annexes 1 à 3)

NOR : ASET2450589M

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

ACCeS ;

STP ;

SMSP ;

Locales TV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA spectacle et communication ;

SNPCA CFE-CGC ;

FO médias,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À la suite du courrier du 27 septembre 2023, par lequel FO demandait la révision de l'accord collectif national du 22 décembre 2006 de la branche télédiffusion applicable aux salariés employés sous contrat de travail à durée déterminée d'usage, la CPPNI a été réunie à cette fin.

Le syndicat des télévisions privées (STP), le syndicat des médias de service public (SMSP), l'association des chaînes conventionnées éditrices de services (ACCES), et le syndicat des télévisions locales (Locales TV) d'une part ; les organisations syndicales F3C CFDT, SNPCA CFE-CGC, FO médias, l'UNSA spectacle et communication, le SNRT-CGT audiovisuel et Solidaires d'autre part, se sont réunis à cinq reprises au cours des derniers mois.

(Voir page suivante.)

À l'issue de ces négociations, la CPPNI a convenu de modifier ou insérer les articles suivants :

« Annexe 1

Fonctions/filières CDD d'usage : liste 1

A. Conception programme

a) Conception/programme

| | |
|--|-----|
| Collaborateur(rice) littéraire | 4-1 |
| Conseiller(ère) de programme | 6-1 |
| Coordinateur(rice) d'écriture | 6-1 |
| Directeur(rice) de la distribution artistique/resp. de casting | 7-1 |
| Documentaliste | 5-1 |
| Lecteur(rice) de textes | 3 |
| Producteur(rice) artistique | 8 |

a) Antenne directe

| | |
|-------------------------------|-----|
| Animateur(rice) | 6-1 |
| Présentateur(rice) | 5-1 |
| Annoncesur(se) | 2 |
| Opérateur(rice) prompteur(se) | 2 |

B. Production/ Régie

b) Production

| | |
|---|--------------------|
| Assistant(e) de production | 2 |
| Collaborateur(rice) spécialisé d'émission | 3 |
| Chauffeur(se) de production | 1 |
| Chef(fe) de production | 6-1 |
| | 6-2 ^[1] |
| Chargé(e) de production | 5-1 |
| Directeur(rice) de production | 8 |
| Intervenant(e) spécialisé(e) | 5-1 |
| Intervenant(e) d'émission | 1 |
| Technicien(ne) de reportage | 5-1 |
| Chef(fe) de car | 6-1 |
| [1] À utiliser si les missions confiées au salarié sont conformes à la définition mentionnée en annexe 3. | |

b) Régie

| | |
|---|-----|
| Régisseur(se) / régisseur(se) d'extérieur | 4-1 |
| Régisseur(se) adjoint(e) | 3 |
| Régisseur(se) générale | 6-1 |

C. Réalisation

| | |
|---|--------------------|
| Réalisateur(rice) | 7-2 |
| Cadre technique de réalisation | 6-2 |
| 1 ^{er} assistant(e) réalisateur(rice) | 5-1 |
| 2 ^e assistant(e) réalisateur(rice) | 3 |
| Scripte | 5-1 |
| | 5-3 ^[1] |
| Chargé(e) de conducteur d'antenne | 5-1 |
| [1] À utiliser si les missions confiées au salarié sont conformes à la définition mentionnée en annexe 3. | |

D. Fabrication

d) Plateau (studio ou extérieur)

| | |
|--|-----|
| Aide de plateau | 1 |
| Chef(fe) de plateau | 4-1 |
| Chef(fe) éclairagiste/chef(fe) électricien(ne) | 4-1 |
| Conducteur(rice) de groupe | 3 |
| Éclairagiste/électricien(ne) | 2 |
| Assistant(e) lumière | 2 |

d) Construction décors

| | |
|-----------------------------|-----|
| Accessoiriste | 2 |
| Chef(fe) machiniste | 4-1 |
| Constructeur(rice) en décor | 4-1 |
| Machiniste | 2 |
| Menuisier(e) traceur(se) | 3 |
| Menuisier(e) | 2 |
| Peintre décorateur(rice) | 3 |
| Technicien(ne) décor | 3 |

E. Image (dont vidéo)

| | |
|---|-----|
| Assistant(e) OPV | 2 |
| OPV | 5-1 |
| OPV spécialisé(e) (opérateur(rice) steadycamer/OPV grutier) | 5-2 |
| Opérateur(rice) télépilote | 5-3 |
| Chef(fe) OPV/chef(fe) cameraman | 6-1 |
| Directeur(rice) de la photo | 7-2 |
| Ingénieur(e) de la vision | 6-1 |

| | |
|---------------------------------|-----|
| Opérateur(rice) ralenti/serveur | 4-1 |
| Opérateur (rice) de diffusion | 4-2 |
| Photographe | 5-1 |
| Technicien(ne) vidéo | 5-1 |
| Technicien(ne) ralenti/serveur | 5-3 |
| Truquiste | 6-1 |

F. Son

| | |
|---|-----|
| Assistant(e) à la prise de son | 2 |
| Bruiteur(se) | 4-1 |
| Chef(fe) opérateur du son/ingénieur(e) du son | 6-1 |
| Illustrateur(rice) sonore | 4-1 |
| Mixeur(se) | 5-1 |
| Preneur(se) de son/opérateur(rice) du son | 5-1 |

G. Maquillage/coiffure/costume

g) Maquillage

| | |
|--|-----|
| Chef(fe) maquilleur(se)/chef(fe) maquilleur(se) posticheur(se) | 4-1 |
| Maquilleur(se)/maquilleur(se) posticheur(se) | 2 |

g) Coiffure

| | |
|---|-----|
| Chef(fe) coiffeur(se) perruquier(e) | 4-1 |
| Coiffeur(se)/coiffeur(se) perruquier(e) | 2 |

g) Costume

| | |
|-----------------------|-----|
| Chef(fe) costumier(e) | 5-1 |
| Costumier(e) | 3 |
| Styliste | 6-1 |
| Habilleur(se) | 2 |

H. Décoration

| | |
|-------------------------------|-----|
| Assistant(e) décorateur(rice) | 3 |
| Chef(fe) décorateur(rice) | 6-1 |
| Décorateur(rice) | 5-1 |
| Dessinateur(rice) en décor | 4-1 |

I. Montage/post production/graphisme

i) Montage

| | |
|----------------------------------|-----|
| Chef(fe) monteur(se) | 6-1 |
| Monteur(se) | 4-2 |
| Operateur(rice) synthétiseur(se) | 3 |

i) Graphisme

| | |
|--|-----|
| Dessinateur(rice) d'animation/dessinateur(rice) en générique | 4-1 |
| Operateur(rice) d'habillage | 4-2 |
| Infographiste | 5-1 |
| Concepteur(rice) graphique | 5-3 |

Fonctions/Filières CDD d'usage : liste 2

Chorégraphe

Dessinateur artistique

Mannequin : présente des vêtements ou accessoires de mode dans le cadre d'une émission

Doublure lumière

Figurant(e)

Silhouette

Chroniqueur(se)

Participant(e)

Chef(fe) d'orchestre :

(jusqu'à 8 musiciens)

(jusqu'à 14 musiciens)

(plus de 14 musiciens)

Chef(fe) de chœur

Artiste soliste :

(directe ou publique)

(répétition ou enreg. différé)

Musicien(ne) :

(directe ou publique)

(répétition ou enreg. différé)

Artiste musicien(ne) choriste :

(directe ou publique)

(répétition ou enreg. différé)

Traducteur(rice) interprète : chargé(e) d'effectuer une traduction orale ou écrite dans le cadre d'une émission ou d'une opération particulière limitée dans le temps.

Annexe 2 Salaires minima

(En euros.)

| Liste 1 | Tarifs applicables au 1 ^{er} juillet 2024 ^[1] | |
|---------|---|-----------|
| Niveaux | M1 | M2 |
| 1 | 115,28 | 121,05 |
| 2 | 133,42 | 140,10 |
| 3 | 145,55 | 152,82 |
| 4-1 | 156,16 | 163,96 |
| 4-2 | 161,91 | 170 |
| 5-1 | 173,32 | 181,98 |
| 5-2 | 185,72 | 195 |
| 5-3 | 190,48 | 200 |
| 6-1 | 197,23 | 207,10 |
| 6-2 | 204,75 | 215 |
| 7-1 | 215,16 | 225,91 |
| 7-2 | 273,58 | 287,25 |
| 8 | Gré à gré | Gré à gré |

[1] Ces tarifs pourront être revus selon le résultat des NAO propres aux tarifs applicables aux salariés employés en CDDU dans le secteur de la télédiffusion.

(En euros.)

| Liste 2 | |
|---------------------------|---|
| Fonction | Salaire brut minimum journalier |
| Participant | 57,34 |
| Musicien | 126,74 (directe ou publique) |
| | 108,64 (répétition ou enregistrement différé) |
| Artiste musicien choriste | 114,66 (directe ou publique) |
| | 96,57 (répétition ou enregistrement différé) |
| Artiste soliste | 181,06 (directe ou publique) |
| | 114,66 (répétition ou enregistrement différé) |
| Chef de cœur | 277,62 |
| Chef d'orchestre | 277,62 (jusqu'à 8 musiciens) |
| | 344,01 (jusqu'à 14 musiciens) |
| | 410,41 (plus de 14 musiciens) |
| Chorégraphe | 301,78 |
| Mannequin | 120,71 |
| Traducteur interprète | Cf. barèmes professionnels |

| Liste 2 | |
|------------------------|---------------------------------|
| Fonction | Salaire brut minimum journalier |
| Dessinateur artistique | 144,84 |
| Chroniqueur | 87,51 |
| Doublure lumière | 114,66 |
| Figurant | 114,66 |
| Silhouette | 114,66 |

Annexe 3 Définitions de fonctions

A. Conception/Programme

a) Conception/Programme

Collaborateur(rice) littéraire (Niv. 4-1) : chargé(e) de préparer des textes et d'en effectuer des aménagements dans le cadre d'une émission télévisée.

Conseiller(e) de programme (Niv. 6-1) : recherche, étudie, sélectionne et assure le suivi de fabrication des programmes répondant à la ligne éditoriale et artistique de l'entreprise, ceci dans le respect des obligations réglementaires, des procédures et des budgets.

Coordinateur(rice) d'écriture (Niv. 6-1).

Directeur(rice) de la distribution artistique/resp. de casting (Niv. 7-1).

Documentaliste (Niv. 5-1) : recherche et analyse les contenus audiovisuels. Prépare et met à disposition des équipes rédactionnelles ou de production les documents et images nécessaires à la fabrication des programmes. Est chargé(e) de l'indexation des bases de données documentaires et participe à leur enrichissement.

Lecteur(rice) de textes (Niv. 3) : chargé(e) d'effectuer la lecture de propositions de textes ou de scénarii d'émissions (écrites ou audiovisuelles) et d'en rendre compte en vue de leur exploitation éventuelle.

Producteur(rice) artistique (Niv. 8) : chargé(e) d'assurer la conception et la mise en œuvre d'une émission dans le respect des caractéristiques définies par l'employeur. Peut être amené(e) à s'exprimer à l'antenne ou à animer une émission.

a) Antenne directe

Animateur(rice) (Niv. 6-1).

Présentateur(rice) (Niv. 5-1).

Annonceur(se) (Niv. 2) : chargé(e) de dire, après les avoir rédigées le cas échéant, des annonces insérées entre les émissions ou dans les émissions. Met sa voix sur des BA ou des inter-programmes.

Opérateur(rice) prompteur(se) (Niv. 2.)

B. Production/ Régie

b) Production

Assistant(e) de production (Niv. 2) : chargé(e), sous l'autorité d'un responsable, d'assurer certaines activités directement liées à la préparation et à l'organisation d'une production : planning, contact avec les professionnels du spectacle et/ou les participants à l'émission, documentation.

Collaborateur(rice) spécialisé(e) d'émission (Niv. 3) : chargé(e) d'assurer certaines activités directement liées à la nature et au contenu d'une émission, notamment, la

préparation de fiches requérant des connaissances spécifiques et/ou des résumés destinés à l'animateur et/ou au producteur de l'émission.

Chauffeur(se) de production (Niv. 1).

Chef(fe) de production (Niv. 6-1) : responsable chargé(e) de mettre en œuvre et de coordonner les moyens techniques et de personnels techniques sur les productions qui lui sont confiées.

Chef(fe) de production (Niv. 6-2) : assure, en plus des missions habituelles de chef de production, l'élaboration des devis et bilans liés à la production et participe au suivi du/des dossiers de production et de sa/leur gestion administrative et financière.

Chargé(e) de production (Niv. 5-1) : chargé(e) d'assister le responsable de la production dans l'organisation des moyens humains et techniques d'une production. Il/elle en assure le suivi tant en plateau qu'en extérieur.

Directeur(rice) de production (Niv. 8) : établit le budget prévisionnel nécessaire à la réalisation d'une émission. Organise ou fait organiser la production en tenant compte des contraintes financières ; suit le déroulement de celui-ci ; assure la gestion du budget.

Intervenant(e) spécialisé(e) (Niv. 5-1) : chargé(e) en raison de ses compétences spécifiques de veiller à la cohérence de situations évoquées dans l'émission et relevant de son domaine d'activité (médecins, avocats, ingénieurs...). Peut être amené(e) à intervenir à l'antenne.

Intervenant(e) d'émission (Niv. 1) : chargé(e) d'une intervention à caractère ponctuel technique et non artistique nécessitée par le contenu d'une émission ou le caractère particulier d'une opération (épluchage de légumes, voitures ventouses).

Technicien(ne) de reportage (Niv. 5-1) : sur un reportage d'actualité, et sans en assurer la totalité, il/elle peut intervenir sur une ou plusieurs des missions suivantes : la mise en œuvre de l'éclairage, la captation de l'image, la prise de son, le montage, et peut être amené à participer à la mise en œuvre des moyens de transmission.

Chef(fe) de car (Niv. 6-1) : assure la responsabilité des moyens techniques du car et garantit le bon déroulement de l'exploitation. Encadre l'équipe technique dans sa globalité.

b) Régie

Régisseur(se)/régisseur(se) d'extérieur (Niv. 4-1).

Régisseur(se) adjoint(e) (Niv. 3) : chargé(e) d'assister un régisseur ou un régisseur général.

Régisseur(se) général(e) (Niv. 6-1) : chargé(e) de préparer, organiser, coordonner et mettre en œuvre les moyens de production conformément aux instructions données. Il/elle assure notamment l'organisation des transports, du logement, de la restauration.

C. Réalisation

Réalisateur(rice) (Niv. 7-2) : assure la création d'un programme télévisuel, direct ou enregistré. À ce titre, il/elle est chargé(e) de l'étude, de la préparation, du tournage ou de l'enregistrement et des finitions du programme. Dans ce cadre, il/elle coordonne les équipes artistiques et techniques concourant à la réalisation du programme dans le respect des attentes éditoriales de la direction.

Cadre technique de réalisation (Niv. 6-2) : gère la mise en image des programmes, fabrique et diffuse des éléments vidéos de programmes enregistrés et/ou de programmes en direct selon une charte prédéfinie par la direction de l'antenne.

1^{er} assistant(e) réalisateur(rice) (Niv. 5-1) : collaborateur(rice) du réalisateur chargé de la mise en œuvre des moyens artistiques et matériels d'une production (qui peut être une fiction ou un documentaire). Il/elle peut faire de la coordination d'équipe ; élaborer et suivre le plan de travail, et estimer les moyens nécessaires en vue des devis.

2^e assistant(e) réalisateur(rice) (Niv. 3).

Scripte (Niv. 5-1) : prépare le conducteur d'un programme ou journal télévisé, participe à sa production, gère sa diffusion et les temps définis en donnant des indications précises aux différents intervenants (ex. sous-titres à placer à un moment précis ; un changement d'axe pour une caméra etc.) et assure la coordination entre les différents interlocuteurs (réalisateur, journalistes, documentalistes, monteurs etc.).

Scripte (Niv. 5-3) : dans le cadre d'un direct important produit de l'extérieur, prépare le conducteur, participe à sa production, gère sa diffusion et les temps définis en donnant des indications précises aux différents intervenants (ex. sous-titres à placer à un moment précis ; un changement d'axe pour une caméra etc.) et assure la coordination entre les différents interlocuteurs (réalisateur, journalistes, documentalistes, monteurs etc.).

Chargé(e) de conducteur d'antenne (Niv. 5-1) : valide la préparation de la diffusion des programmes sur une ou plusieurs chaînes.

D. Fabrication

d) Plateau (studio ou extérieur)

Aide de plateau (Niv. 1) : chargé(e) des mouvements de tout matériau ou accessoire à l'occasion de la préparation, de l'enregistrement ou du déroulement d'une émission.

Chef(fe) de plateau (Niv. 4-1) : prépare, coordonne et met en œuvre les moyens techniques du plateau en vue de la réalisation d'une émission.

Chef(fe) éclairagiste/chef(fe) électricien(ne) (Niv. 4-1) : responsable technique de la lumière au travers de l'installation, de la mise en service et de l'exploitation du système d'éclairage sur les plateaux selon le plan lumière et la ligne artistique de l'émission/supervise les travaux d'installation et de mise en service des équipements lumières.

Conducteur(rice) de groupe (Niv. 3) : chargé(e) d'assurer la fourniture et la distribution d'énergie en tout lieu de tournage. Il/elle assure l'entretien des groupes électrogènes et des matériels électriques qui lui sont confiés.

Éclairagiste/électricien(ne) (Niv. 2).

Assistant(e) lumière (Niv. 2) : collaborateur(rice) du directeur de la photographie, il/elle est chargé(e) de la préparation du dossier lumière en relation avec l'équipe technique et de la mise en place du dispositif prévu par le directeur de la photographie.

d) Construction décors

Accessoiriste (Niv. 2) : chargé(e) de trouver, préparer et gérer les accessoires de décoration nécessaires à la réalisation d'une émission. Peut être amené(e) à fabriquer certains éléments ou accessoires simples.

Chef(fe) machiniste (Niv. 4-1).

Constructeur(rice) en décor (Niv. 4-1)

Machiniste (Niv. 2) : chargé(e) d'assurer l'installation et la mise en œuvre des équipements de machinerie sur le tournage d'émissions en film ou en vidéo.

Menuisier(e) traceur(se) (Niv. 3).

Menuisier(e) (Niv. 2).

Peintre décorateur(rice) (Niv. 3) : chargé(e) de concevoir et de réaliser certains travaux de décoration tels que lettres, patines, faux bois et marbres, retouches photos, retouche peinture, trompe l'œil, filages, trucages etc.

Technicien(ne) décor (Niv. 3) : chargé(e) de réaliser et installer des éléments de décor (habillages, accessoires, ouvrages de tapisserie et décoration, raccords de peinture...), d'assurer le montage et le démontage.

E. Image (dont vidéo)

Assistant(e) OPV (Niv. 2).

OPV (Niv. 5-1) : chargé(e) de la préparation et de la mise en œuvre des cadrages et mouvements de caméra selon les directives qui lui sont données.

OPV spécialisé(e) (opérateur(rice) steadicamer/OPV grutier) (Niv. 5-2) : chargé(e) de la préparation et de la mise en œuvre des cadrages et mouvements de caméra selon les directives qui lui sont données en ayant recours à un moyen technique spécialisé (outil de stabilisation, grue...).

Opérateur(rice) télépilote (Niv. 5-3) : chargé(e) de la réalisation des prises de vue aériennes selon les attentes éditoriales et du pilotage du drone dans le respect des consignes de sécurité et de la réglementation en vigueur.

Chef(fe) OPV / chef(FE) cameraman (Niv. 6-1) : assure le cadrage sur les plateaux et/ou duplex en respectant les consignes et les exigences artistiques et techniques de l'équipe de réalisation. Sait diffuser en direct ses images grâce aux outils mis à sa disposition lorsque le tournage se fait en extérieur. Sait apporter une expertise photographique (notamment mise en place de la scène, de la lumière) et peut guider un OPV le cas échéant pour donner ses directives en relais des demandes du réalisateur ou du journaliste.

Directeur(rice) de la photo (Niv. 7-2) : responsable de la lumière, prépare les conditions techniques et matérielles qui participent à la conception de la lumière la mieux adaptée au sujet, en tenant compte du support et des contraintes financières. Organise et contrôle la mise en œuvre des éléments liés à la conception de l'image afin d'en assurer le rendu artistique.

Ingénieur(e) de la vision (Niv. 6-1) : est garant(e) de la qualité et de la cohérence colorimétrique des images diffusées, prépare et configure les équipements en fonction des besoins techniques de chaque émission. Selon l'organisation de l'entreprise, cette fonction peut être remplie par des chefs d'exploitation technique.

Opérateur(rice) ralenti/serveur (Niv. 4-1) : maîtrise en direct la fonction ralentie des serveurs.

Opérateur (rice) de diffusion (Niv. 4-2) : prépare et exploite tous les types de serveurs d'acquisition et de diffusion des éléments audios, vidéos et graphiques. Assure la responsabilité des enregistrements pendant le tournage et la livraison des éléments.

Photographe (Niv. 5-1).

Technicien(ne) vidéo (Niv. 5-1) : assure la responsabilité de la qualité technique du signal vidéo le long de la chaîne de fabrication et de diffusion d'une (des) émission(s) ; peut être amené(e) à assurer la commutation et la mise en image d'un programme, participe à la maintenance des équipements.

Technicien(ne) ralenti/serveur (Niv. 5-3) : prépare et exploite tous les types de serveurs d'acquisition des éléments audios, vidéos et graphiques. Assure la responsabilité des enregistrements pendant le tournage et la livraison des éléments. Maîtrise en direct la fonction ralentie des serveurs et le montage de tout type d'éléments vidéo (génériques, résumé...).

Truquiste (Niv. 6-1) : travaille les images produites pour les émissions afin de les rendre plus attractives à l'antenne, réalise des effets visuels et le trucage de l'image en post-production et seconde le réalisateur dans le traitement de l'image sur les émissions.

F. Son

Assistant(e) à la prise de son (Niv. 2) : effectue la préparation matérielle des séances d'enregistrement par la mise en place des équipements et leurs branchements, assiste l'ingénieur du son pendant la prise de son. Il/elle peut effectuer seul des prises de sons simples.

Bruiteur(se) (Niv. 4-1).

Chef(fe) opérateur du son/ingénieur(e) du son (Niv. 6-1) : réalise des prises de son dans le cadre d'un reportage ou d'un tournage. Est garant(e) de la qualité des sons produits, mixés ou diffusés, prépare et configure les équipements en fonction des besoins techniques. Est capable de mixer des émissions, le son des émissions sur lesquelles il/elle intervient voire de mixer le son d'œuvres musicales. Fait preuve d'un niveau d'expertise reconnu dans son domaine. Peut guider un OPS le cas échéant et donner ses directives en relais des demandes du réalisateur ou du journaliste.

Illustrateur(rice) sonore (Niv. 4-1).

Mixeur(se) (Niv. 5-1) : assure la cohérence et l'harmonie d'une bande sonore d'un produit audiovisuel. Il/elle contribue aux choix des effets spéciaux sonores et de la musique. En post production peut être amené à assister un chef opérateur de prise de son pour le mixage d'une émission.

Preneur(se) de son/opérateur(rice) du son (Niv. 5-1) : réalise des prises de son dans le cadre d'un reportage ou d'un tournage. Est garant(e) de la bonne qualité du son d'un sujet. Peut être amené(e) à assister un chef opérateur de prise de son pour la mise en place audio de la captation et/ou de l'émission.

G. Maquillage/coiffure/costume

g) Maquillage

Chef(fe) maquilleur(se)/chef(fe) maquilleur(se) posticheur(se) (Niv. 4-1).

Maquilleur(se)/maquilleur(se) posticheur(se) (Niv. 2).

g) Coiffure

Chef(fe) coiffeur(se) perruquier(e) (Niv. 4-1).

Coiffeur(se)/coiffeur(se) perruquier(e) (Niv. 2).

g) Costume

Chef(fe) costumier(e) (Niv. 5-1).

Costumier(e) (Niv. 3).

Styliste (Niv. 6-1) : il/elle travaille à la demande de la direction artistique à l'identité visuelle que la chaîne veut véhiculer à travers ses présentateurs/trices. Il/elle propose une direction stylistique (cahier de tendances ou de stylisme). Il/elle propose les vêtements d'un programme audiovisuel. Il/elle assure la logistique, la gestion des stocks, et/ou le prêt et/ou l'achat des vêtements et/ou collabore avec des créateurs dont le style correspond aux valeurs de la chaîne.

Habilleur(se) (Niv. 2) : il/elle assure la logistique, l'entretien, la distribution et la répartition des costumes ou tenues. Il/elle aide à l'habillage complet des artistes ou des intervenants à un programme.

H. Décoration

Assistant(e) décorateur(rice) (Niv. 3).

Chef(fe) décorateur(rice) (Niv. 6-1).

Décorateur(rice) (Niv. 5-1).

Dessinateur(rice) en décor (Niv. 4-1).

I. Montage/post-production/graphisme

i) Montage

Chef(fe) monteur(se) (Niv. 6-1) : collaborateur(rice) du/de la réalisateur(rice) ou du/de la journaliste, chargé(e) du montage d'une production élaborée telle que fiction, documentaire, magazine, sur tout support et tout format, auquel il/elle donne sa continuité et son rythme. Il/elle met en œuvre les outils techniques vidéo et audio complémentaires nécessaires à la réalisation de trucages ou de mixages simples ou préprogrammés.

Monteur(se) (Niv. 4-2) : collaborateur(rice) du/de la réalisateur(rice), ou du/de la journaliste, chargé(e) du montage d'une production, sur tout support et tout format, auquel il/elle donne sa continuité et son rythme (ne peut être engagé(e) sur une fiction ou un documentaire).

Opérateur(rice) synthétiseur(se) (Niv. 3).

i) Graphisme

Dessinateur(rice) d'animation/dessinateur(rice) en générique (Niv. 4-1).

Opérateur(rice) d'habillage (Niv. 4-2) : diffuse les éléments graphiques liés au décor du programme et à l'habillage de l'émission quels que soient les moyens de diffusion. Peut en assurer en premier niveau l'acquisition des éléments et le réglage de ceux-ci ou la saisie de textes et titres.

Infographiste (Niv. 5-1) : conçoit et réalise sur palette graphique différents éléments picturaux, fixes ou animés pour illustrer un contenu préexistant.

Concepteur(rice) graphique (Niv. 5-3) : conçoit des scènes 3D à partir d'un brief sans contenu préexistant. »

Les parties conviennent des dispositions finales ci-après :

Révision

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, la révision de la présente annexe pourra être demandée dans les conditions suivantes :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et signataires ou adhérentes ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes ;
- à l'issue de ce cycle :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la branche.

La demande de révision, pour être prise en compte, devra obligatoirement être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des autres signataires, adhérents ou

organisations syndicales représentatives et accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

À compter de cette notification, court un délai de 3 mois pendant lequel les parties s'engagent à ouvrir une négociation.

De façon à répondre le plus efficacement possible à la demande de révision formulée, les parties s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour statuer sur ladite demande dans un délai de 6 mois. Il est précisé que les parties resteront libres de poursuivre les discussions au-delà de ce délai si elles l'estiment utiles.

Une même demande de révision, ou une demande portant sur le même article ou tendant au même objet, ne pourra pas être présentée au cours des 12 mois suivant la date de l'accord de révision ou du constat de désaccord sur la révision.

Dénunciation

Conformément à l'article L. 2261-9 et suivants du code du travail, la présente annexe pourra être dénoncée :

- soit de la part de l'ensemble des organisations patronales signataires ;
- soit de la part de l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires. Il est précisé que lorsque l'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de la convention collective, la dénonciation du texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III, ceci conformément à l'article L. 2261-10, alinéa 4 du code du travail.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires de syndicats représentatifs et d'employeurs et déposée par la partie auteure de la dénonciation auprès des services compétents du ministère du travail.

La dénonciation entraînera pour les organisations syndicales représentatives et d'employeurs, l'obligation de se réunir.

Il est convenu que la première réunion de négociation de ce projet devra obligatoirement s'ouvrir dans un délai de 3 mois à partir de la date de notification de la dénonciation en vue de déterminer le calendrier des négociations. Les organisations auteures de la dénonciation communiquent une proposition de rédaction nouvelle en vue de la renégociation. La négociation peut donner lieu à un accord y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Durant les négociations, l'annexe dénoncée, restera applicable jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles ou, à défaut de conclusion d'une nouvelle annexe à l'échéance du délai de 3 mois, pendant une durée de 12 mois, étant précisé qu'une nouvelle annexe peut être conclue pendant cette période.

À l'issue de ces négociations, sera établie soit une nouvelle annexe, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Le document signé, selon les cas, par les parties en présence fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la législation en vigueur.

Les dispositions de la nouvelle annexe se substitueront intégralement à celles de l'annexe dénoncée, avec pour prise d'effet, soit la date qui aura été expressément convenue, soit le lendemain de son dépôt auprès du service compétent et à l'expiration du délai de 15 jours qui suivra sa notification auprès des organisations syndicales représentatives.

En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'annexe ainsi dénoncée, restera applicable sans changement pendant une période d'une année (12 mois) qui débutera à

l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 2261-9 du code du travail. Passé ce délai d'un an, le texte de l'annexe cessera de produire ses effets.

La dénonciation de l'annexe emporte toutes conséquences de droit à l'égard des entreprises couvertes par la présente convention collective de branche.

Date d'effet

La présente annexe s'applique obligatoirement à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la télédiffusion à compter du 1^{er} juillet 2024, sous réserve de la bonne intégration de l'ensemble des fonctions mentionnées par le présent avenant, dans les annexes éditées par les organismes d'assurance chômage.

Demande d'extension

Les parties soulignent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant à l'administration du travail, ceci dans les plus brefs délais, après signature du présent avenant.

Petites entreprises

Conformément aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant sont adaptées aux caractéristiques des entreprises de moins de cinquante salariés ; il ne prévoit donc pas de dispositions spécifiques à des entreprises de cette taille.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 23 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

DIOCÈSES DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE DE FRANCE
(8 février 2016)

Accord du 27 mai 2024

relatif au contrat de travail et aux conditions d'emploi

NOR : ASET2450575M

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

UADF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte d'accélération des mutations économiques, sociologiques et technologiques, la branche a souhaité inscrire à son agenda social, un accord portant sur les conditions d'emploi et le contrat de travail.

En effet, les partenaires sociaux de la branche se sont engagés à définir dans un cadre légal, l'amélioration des conditions de travail des salariés laïcs de l'Église catholique, la protection de leurs droits au travers du contrat de travail, la promotion de l'égalité professionnelle, l'emploi des seniors ainsi que la non-discrimination.

Cet accord a pour objectif de développer et de sensibiliser les employeurs sur des démarches spécifiques telles que l'élaboration d'un contrat de travail, la maîtrise de la question de la « prévention sécurité » au travail, qui constitue un enjeu particulièrement sensible, la maîtrise du processus de recrutement qui doit être uniquement fondé sur les compétences détenues par les personnes et doit permettre de lutter activement contre tous les motifs de discrimination visés à l'article L. 1132-1 du code du travail, qu'il s'agisse de l'origine, de la nationalité, du genre, de l'âge, d'un handicap et permettre de mettre en place des processus de formation aidant ces personnes à acquérir, le cas échéant les compétences qui leur feraient défaut. Les thèmes abordés dans cet accord participent, de manière non exclusive, à la « qualité de vie au travail » ; chaque structure employeur de la branche est encouragée à aborder et négocier sur cette thématique au niveau local.

Enfin constatant que la plupart des structures employeurs ont un effectif inférieur à 50 salariés, les partenaires sociaux conviennent, en référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que l'ensemble des dispositions du présent accord s'applique à toutes les structures employeurs, sans qu'il y ait lieu de prévoir de dispositions spécifiques concernant les structures de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord de branche s'inscrit dans le champ d'application défini à l'article 2 de l'accord de méthode relatif à la constitution de la branche pour les diocèses de l'Église catholique en France conclu en date du 8 février 2016 qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 15 novembre 2016 publié au *Journal officiel* du 23 novembre 2016.

Les dispositions de cet accord s'appliquent à tous les salariés restant sauves les dispositions particulières prévues dans les accords spécifiques notamment pour les laïcs en mission et les artistes musiciens du culte.

Article 2 | Le contrat

Le présent accord de branche rappelle le principe du contrat à durée indéterminée comme la norme contractuelle sans préjudice des textes applicables. Les structures employeurs de la branche demeurent libres de recourir aux différentes formes de contrat de travail définies par les lois, règlements et accords collectifs en vigueur, notamment l'accord relatif au cadre d'emploi des LEME signé le 3 mars 2020 et étendu le 2 avril 2021.

Article 2.1 | Le contrat à durée déterminée

Sans remettre en cause l'article ci-dessus, les structures employeurs de la branche peuvent avoir recours à des contrats à durée déterminée conclus dans les cas de recours légaux.

En dehors des secteurs d'activité définis à l'article D. 1242-1 du code du travail pour lesquels le recours au CDD d'usage est possible, le contrat à durée déterminée est le cadre contractuel pouvant être conclu pour l'exécution d'une mission précise et temporaire.

Les parties signataires rappellent qu'un contrat à durée déterminée, quels que soient sa durée, le nombre de ses renouvellements ou les conditions de sa succession avec un autre contrat à durée déterminée, ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de la structure employeur.

Toutefois, considérant que les règles de succession entre les contrats à durée déterminée, leur durée maximale et le nombre de renouvellements possibles constituent des contraintes importantes, pouvant priver les salariés d'opportunités d'emploi et constituant une source d'insécurité, et conformément aux dispositions des articles L. 1242-8, L. 1242-8-1, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-3-1 et L. 1244-4 du code du travail, les parties conviennent des dispositions ci-dessous.

Article 2.1.1 | Durée maximale

À l'exception des cas dans lesquels elle n'est pas applicable (art. L. 1242-7 du code du travail), la durée maximale du contrat à durée déterminée est fixée à 24 mois, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellement(s).

Article 2.1.2 | Nombre de renouvellement

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé 2 fois dans la limite de la durée maximale prévue à l'article 2.1.1 du présent accord.

Article 2.1.3 | *Délai de carence*

On rappellera que les dispositions des articles L. 1244-4-1 du code du travail définissent les cas dans lesquels le délai de carence, c'est-à-dire la durée minimale d'interruption séparant deux contrats à durée déterminée distincts portant sur le même poste, avec le même salarié ou un autre, n'est pas applicable.

Sans préjudice de l'article L. 1244-4-1 et en application de l'article L. 1244-4 du code du travail, les parties signataires conviennent de permettre la succession de contrats de travail à durée déterminée sur un poste de même nature avec le même salarié ou un autre, et ce sans délai, lorsque qu'au moins l'un des contrats est conclu pour un motif d'accroissement d'activité notamment lors de l'organisation d'évènements et dans la limite de deux CDD successifs.

La suppression du délai de carence ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de la structure employeur.

Ainsi, le recours à l'utilisation des contrats à durée déterminée de façon successive doit être justifié par des raisons objectives qui s'entendent d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

Article 3 | *Recrutement et indications obligatoires dans le contrat*

Le recrutement s'effectue dans le respect de la législation en vigueur et des dispositions particulières fixées par les accords de branche en vigueur, notamment l'accord de branche sur le cadre d'emploi des laïcs en mission ecclésiale.

Chaque recrutement doit faire l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche conformément aux obligations légales en vigueur.

Chaque recrutement donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail.

Chaque contrat de travail doit préciser :

- la date prévue d'embauche ;
- l'emploi et la classification au titre desquels le salarié est embauché et la nature du contrat ;
- la rémunération brute, la durée de la période d'essai et sa possibilité de renouvellement, le lieu de travail et le cas échéant l'ancienneté ;
- la convention collective applicable, le cas échéant l'accord d'entreprise applicable, la durée du travail et la durée du préavis ;
- le régime de retraite, de santé et de prévoyance ;
- l'existence et le lieu de consultation du règlement intérieur lorsqu'il existe ;
- répartition du temps de travail pour les temps partiels ;
- les modalités de respect des données personnelles (RGPD) ;
- s'il y a lieu, une clause de confidentialité.

En cas de conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée, le contrat de travail doit également préciser :

- le motif de recours ;
- la durée du contrat ;
- et le droit à la prime de précarité.

L'employeur veillera à remettre au salarié nouvellement recruté l'ensemble des documents obligatoires.

Article 4 | Période d'essai

Quel que soit le type de contrat, il est précisé que toute absence du fait du salarié, pour quelque motif que ce soit, suspend la période d'essai et entraîne une prolongation, au plus équivalente à la durée de l'absence, de la période d'essai.

Article 4.1 | Durée de la période d'essai initiale pour les contrats à durée indéterminée

Le salarié embauché est soumis à une période d'essai au cours de laquelle il peut donner ou recevoir congé, sans préavis ni indemnité.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée, la période d'essai est fixée au maximum à :

- 2 mois pour un ouvrier et un employé ;
- 3 mois pour un agent de maîtrise et un technicien ;
- 4 mois pour un cadre.

Article 4.1.1 | Renouvellement de la période d'essai pour les contrats à durée indéterminée

À condition que cette faculté soit prévue dans le contrat initial, la période d'essai pourra être renouvelée une fois, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, pour une période ne pouvant pas dépasser la durée initiale, soit au maximum :

- 2 mois pour les ouvriers et employés ; portant ainsi la durée maximale de la période d'essai à 4 mois ;
- 3 mois pour un agent de maîtrise et un technicien ; portant ainsi la durée maximale de la période d'essai à 6 mois ;
- 4 mois pour les cadres ; portant ainsi la durée maximale de la période d'essai à 8 mois.

Avant la fin de la période d'essai initiale, le responsable hiérarchique du salarié reçoit celui-ci pour l'informer de sa décision.

Cette décision peut être :

- la confirmation du salarié ;
- le renouvellement de la période d'essai pour une durée au plus égale à la période initiale ; l'accord du salarié sera alors nécessaire ;
- la rupture de la période d'essai.

Cette décision doit être notifiée par écrit en respectant un délai de prévenance de :

- 1 semaine pour une période d'essai initiale de 2 mois ;
- 2 semaines pour une période d'essai supérieur à 2 mois.

Article 4.2 | Durée de la période d'essai pour les contrats à durée déterminée

Une période d'essai pourra également être prévue pour les contrats à durée déterminée dans les conditions prévues à l'article L. 1242-10 du code du travail.

Lorsque à l'issue d'un contrat à durée déterminée le salarié est embauché sur un contrat à durée indéterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement comprise dans le nouveau contrat de travail à condition que le nouveau contrat porte sur le même emploi.

Article 4.2.1 | Renouvellement de la période d'essai pour les contrats à durée déterminée

Conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail, le renouvellement de la période d'essai n'est pas possible pour les contrats à durée déterminée.

Article 4.3 | Rupture de la période d'essai et délai de prévenance pendant la période d'essai

Conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie ci-dessus ou pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Lorsqu'il est mis fin par le salarié à la période d'essai, il devra respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la durée de présence dans l'entreprise est supérieure ou égale à 8 jours.

Article 5 | Rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur, ou lors d'une rupture conventionnelle avec l'accord des deux parties. La démission, le licenciement ou la rupture conventionnelle relèvent de procédures spécifiques réglementées par le code du travail, ainsi chacune des parties respectera les procédures et dispositions législatives en vigueur ou celles prévues lorsqu'il engagera une démarche de rupture du contrat de travail. Les dispositions spécifiques au présent accord ou un accord d'entreprise s'appliqueront.

Article 5.1 | Rupture à l'initiative du salarié

Article 5.1.1 | La démission

À l'exception de dispositions différentes dans un accord d'entreprise, la durée du préavis est :

- pour les salariés ayant entre 1 mois et 2 ans d'ancienneté, la durée du préavis est de :
 - un mois pour les non-cadres ;
 - deux mois pour les cadres ;
- pour les salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté, la durée du préavis est de :
 - deux mois pour les non-cadres,
 - trois mois pour les cadres.

La durée du préavis peut être réduite à la demande du salarié en accord avec l'employeur. En particulier, lorsque l'embauche du salarié par un nouvel employeur est conditionnée à une date précise de prise de fonction avant la fin de la période de préavis, l'employeur s'engage à prendre toutes les dispositions possibles pour permettre cette nouvelle embauche.

Article 5.1.2 | Le départ volontaire à la retraite

Le salarié peut faire valoir son droit à la retraite. Tout salarié souhaitant volontairement quitter son emploi pour bénéficier d'une pension de retraite est tenu d'en informer son employeur en respectant les dispositions législatives en vigueur.

Sauf accord d'entreprise plus favorable, et s'il bénéficie de trois ans d'ancienneté, le salarié percevra une indemnité de départ en retraite d'au minimum :

- ½ mois de salaire entre 3 et 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire entre 11 et 15 ans d'ancienneté ;
- 1, 5 mois de salaire entre 16 et 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire à partir de 21 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le salaire moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois avec la prise en compte au *pro rata temporis* des primes et gratifications de caractère annuel ou exceptionnel.

Article 5.2 | Rupture à l'initiative de l'employeur

Article 5.2.1 | Le licenciement

Dans le cadre d'un licenciement pour motif personnel, le préavis prend effet dès la date de signification de la rupture du contrat de travail. À l'exception de dispositions différentes dans un accord d'entreprise, il sera d'un mois pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre six mois et deux ans d'ancienneté et de deux mois au-delà. La durée sera doublée s'il s'agit d'un salarié handicapé, dans la limite de trois mois.

L'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer son préavis, celui-ci percevra une indemnité compensatrice de préavis équivalente à son salaire pour la période non effectuée. Lorsque la demande émane du salarié l'employeur peut ou non l'accorder, s'il accepte il n'est pas tenu de verser l'indemnité compensatrice.

Les motifs de licenciement particuliers tel que le licenciement pour faute grave ou lourde ou autre situation ne permettant pas la poursuite du travail ne sont pas soumis aux mêmes règles de préavis. Dès lors, s'appliqueront les dispositions législatives prévues relatives au motif de licenciement correspondant.

Le présent accord prévoit que pendant cette période de préavis le salarié peut être autorisé par l'employeur à s'absenter pour rechercher un emploi notamment pour honorer un rendez-vous ou entretien liés à la recherche d'emploi à raison de 4 heures maximum (ou ½ journée pour un salarié en forfait jours) par semaine sans perte de rémunération.

Les conditions d'utilisation des heures pour recherche d'emploi sont les suivantes :

- un délai de prévenance de 48 heures pouvant être réduit avec l'accord de l'employeur, devra être respecté ;
- le salarié devra présenter tout document permettant de justifier cette nécessité d'absence ;
- les heures pourront être cumulées.

Le salarié peut être autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi au-delà des dispositions prévues au précédent paragraphe. Dans ce cas, les heures d'absence ne seront pas rémunérées.

Article 5.2.2 | La mise à la retraite

Selon les conditions prévues par la législation en vigueur, l'employeur a la possibilité de mettre d'office à la retraite un salarié ayant atteint l'âge mentionné à l'article L. 1237-5 du code du travail. L'accord du salarié n'est pas requis, l'employeur doit l'informer et respecter un délai de préavis dont la durée est identique à la durée de préavis prévue en cas de licenciement.

Si le salarié est un salarié protégé, la structure employeur doit obtenir l'autorisation de l'inspection du travail avant de procéder à la mise en retraite.

Conformément à l'article L. 1237-7 du code du travail, la mise à la retraite donne lieu au versement d'une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Article 6 | Les documents obligatoires à remettre au salarié à la fin de son contrat de travail

Quelle que soit l'origine de la fin du contrat de travail, l'employeur remet obligatoirement plusieurs documents au salarié, à savoir :

- un certificat de travail qui atteste, notamment, de l'emploi occupé par le salarié dans l'entreprise ;
- un reçu pour solde de tout compte ;
- une attestation pour France Travail indispensable pour faire valoir éventuellement les droits à l'allocation chômage.

Article 7 | Les conditions de travail

Les conditions de travail recouvrent les aspects matériels (contraintes physiques, moyens, conditions sanitaires, etc.), organisationnels (temps de travail, rythme de travail, autonomie et marge de manœuvre, etc.), et psychosociaux (relations avec les interlocuteurs, la hiérarchie et les collègues, sentiment d'utilité, etc.) dans lesquels est exercée l'activité professionnelle.

L'employeur a l'obligation de veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs (salariés, intérimaires, stagiaires) en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation.

Article 7.1 | L'intégration

Les parties signataires reconnaissent l'importance à accorder à l'intégration de chaque salarié dans la structure employeur. L'intégration démarre le jour de la prise de poste d'un nouveau salarié et implique de la part des structures employeurs préparation et accompagnement, notamment à travers la mise à disposition des outils nécessaires à la réalisation de la mission mais aussi en apportant des précisions sur le périmètre du poste et les objectifs attendus.

Article 7.2 | Médiation

Les parties signataires pourront avoir recours à la médiation dès que cela sera possible c'est-à-dire avec l'accord des parties. Cette médiation pourra être préventive pour réamorcer la communication ou calmer des situations tendues afin d'éviter que des situations dégénèrent en conflit et impactent la santé des employés. La médiation pourra également être utilisée pour résoudre un conflit au travail afin de trouver une solution plus rapide et acceptable par toutes les parties.

Article 7.3 | Santé des salariés

Le travail des salariés ne doit pas présenter de risque pour leur santé. L'employeur a donc l'obligation d'assurer des conditions de travail qui garantissent leur santé physique et mentale ainsi que l'hygiène et la sécurité de tous les salariés.

Tout salarié bénéficie de la visite d'information et de prévention (Vip). La Vip a remplacé la visite médicale d'embauche. La Vip est réalisée dans un délai maximum de 3 mois à partir de l'embauche.

La Vip peut être effectuée par le médecin du travail ou par un professionnel de santé au travail.

La personne convoquée est tenue de s'y présenter.

Elle a notamment pour objet :

- d'interroger le salarié sur son état de santé ;
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

La visite est renouvelée dans un délai maximum de 5 ans. Ce délai est fixé par le médecin du travail. Pour les salariés mentionnés à l'article R. 4624-17 du code du travail, notamment les salariés reconnus travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité ou encore en fonction de leur âge, le délai maximum est de 3 ans.

Par ailleurs, tout travailleur de nuit mentionné à l'article L. 3122-5 du code du travail et tout travailleur âgé de moins de 18 ans doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention réalisée, sous la responsabilité du médecin du travail, par un professionnel de santé mentionné au 1^{er} alinéa de l'article L. 4624-1 du code du travail préalablement à son affectation sur le poste.

Le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au salarié et à l'employeur. S'il l'estime nécessaire, le professionnel de santé peut orienter le salarié vers le médecin du travail.

Le médecin du travail délivre au salarié et à l'employeur un avis d'aptitude ou d'inaptitude à l'embauche.

Article 7.4 | Sécurité des salariés

L'employeur a une obligation de sécurité, laquelle l'oblige à prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

L'employeur doit mettre en place des actions de prévention des risques professionnels portant sur les risques inhérents à l'activité de ses salariés notamment les risques psychosociaux.

Ces mesures consistent en :

- actions de prévention des risques professionnels : identifier les risques, les éviter ;
- actions d'information ou de formation des salariés : pour planifier la prévention, donner des instructions appropriées ;
- actions d'adaptation des postes de travail : tenir compte de l'évolution de la technique, adapter le travail au salarié.

En pratique, il s'agira de produire une politique de prévention des risques y compris des risques de harcèlement moral ou sexuel et de violences sur le lieu de travail et d'en assurer la diffusion aux salariés de l'entreprise.

L'employeur doit par exemple aménager les établissements et locaux de travail de manière à ce que leur utilisation garantisse la sécurité des travailleurs (art. L. 4221-1 du code du travail).

Il doit également respecter, et faire respecter, les dispositions concernant les locaux affectés au travail notamment les repas et boissons, les installations sanitaires, la prévention des incendies, l'interdiction de fumer.

L'employeur doit informer les salariés sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures de prévention prises pour y remédier. Cette information doit notamment avoir lieu à l'embauche, ou en cas de changement de poste ou de technique.

L'employeur doit remplir une obligation de moyen pour garantir la sécurité. Cela signifie qu'il peut s'exonérer de sa responsabilité en démontrant qu'il a pris toutes les mesures nécessaires à empêcher la survenance du dommage ou en limiter les risques.

Dans les activités professionnelles des salariés au sein de l'Église catholique en France, le risque majeur est celui des risques psychosociaux. Parmi ces facteurs de risques, il y a :

- les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ;
- la complexité de l'accompagnement et du management ;
- le sur-engagement du salarié ;
- les difficultés d'employabilité liées au secteur d'activité.

Ces différents facteurs peuvent entraîner des conséquences tant sur la santé mentale que physique des collaborateurs.

Les parties signataires reconnaissent l'importance de la formation professionnelle et du suivi individuel et redisent que la formation constitue un levier de prévention.

Même si la prévention repose d'abord sur l'employeur, les salariés ont également une obligation (inscrite dans le code du travail à l'article L. 4122-1 du code du travail) de prendre soin de leur santé et de leur sécurité.

Article 8 | *Non-discrimination*

Les employeurs relevant de la branche professionnelle s'engagent à garantir le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination envers tous leurs salariés pour arrêter leurs décisions relatives au recrutement, à la conduite ou à la répartition du travail, à la formation professionnelle, à la promotion et à l'évolution professionnelle, au renouvellement de contrat, au renouvellement des périodes d'essai, aux mesures de discipline ou de licenciement.

Les partenaires sociaux rappellent que les associations diocésaines ainsi que l'union des associations diocésaines de France sont des associations à objet cultuel (associations cultuelles de la loi de 1905 et associations de la loi de 1901 qui peuvent avoir un objet mixte). À ce titre, certains salariés sont appelés par leur évêque pour assurer la charge d'une mission pastorale (laïcs en mission ecclésiale). Pour ces emplois précis, l'adhésion aux valeurs de l'Église catholique constitue une exigence professionnelle essentielle. Pour les autres emplois, aucune différence de traitement basée sur la religion des salariés ne pourra être faite.

Le droit à l'égalité et le principe de non-discrimination, sont des éléments fondamentaux de la politique sociale des entreprises de notre branche professionnelle.

Article 9 | *Égalité professionnelle*

Article 9.1 | *Égalité de traitement entre les salariés*

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les structures employeurs de la branche garantissent le respect du principe d'égalité de traitement entre tous

les salariés, y compris les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés en contrat à durée déterminée et à temps partiel, les travailleurs temporaires et étrangers.

Ainsi, le respect de ce principe implique qu'à situations égales au regard d'un avantage en cause, 2 salariés soient traités de la même manière. *A contrario*, cela signifie qu'une différence de traitement est justifiée lorsque 2 salariés sont dans des situations différentes.

Article 9.2 | Égalité entre les femmes et les hommes

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, aucune discrimination fondée sur le sexe ne sera pratiquée, notamment pour les cas énumérés ci-dessous.

Les offres d'emploi ne pourront mentionner le sexe, la situation de famille ou la grossesse du candidat recherché.

L'employeur ne pourra tenir compte de l'état de grossesse d'une salariée pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. Il n'est pas fondé à rechercher des informations sur son état, que la future salariée n'a d'ailleurs pas l'obligation de révéler.

Concernant la situation dans l'emploi, aucune considération du sexe, de la situation de famille, ou de la grossesse ne pourra être prise en compte par l'employeur pour prendre des mesures, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

À l'issue du congé maternité et d'adoption, la rémunération du salarié est majorée des augmentations générales dont ont bénéficié les autres salariés de la même catégorie pendant la durée dudit congé.

De façon à faciliter le retour des salarié(e)s en congé maternité et/ou d'adoption et/ou parental, un entretien proposé aux salariés aura lieu au moment de leur retour. Une formation peut être définie lors de cet entretien en accord avec l'employeur.

Les structures employeur de la branche doivent par ailleurs s'assurer d'une représentation équilibrée des salariés et salariées dans la structure employeur, et veillent à ce qu'aucun métier ne soit fermé aux femmes ou aux hommes.

Les structures employeurs s'engagent à communiquer la valeur de l'index de l'égalité professionnelle de chaque structure employeur de la branche, constituant une entité légale, conformément à la législation en vigueur.

Article 9.3 | Emploi des personnes en situation de handicap

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les structures employeurs de la branche favorisent l'emploi des personnes en situation de handicap.

Elles mettent en œuvre une politique d'emploi inclusive conformément à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Les structures employeurs de la branche pourront décompter en moyenne annuelle le calcul des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) de tout travailleur en situation de handicap quel que soit son contrat de travail (CDI, CDD, intérim, stage, période de mise en situation professionnelle).

La mise en œuvre de cette politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap passe notamment par la diffusion des offres d'emploi des structures employeurs de la branche sur des sites dédiés au recrutement de personnes en situation de handicap (ex. www.missionhandicap.fr).

Article 9.4 | *Emploi des seniors*

Les structures employeurs de la branche s'engagent à favoriser l'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans dites seniors selon plusieurs modalités :

- sensibilisation au dispositif de retraite progressive qui permet aux salariés de travailler à temps partiel et de toucher, en même temps, une partie des retraites de base et complémentaire ;
- cumul emploi-retraite qui permet aux salariés de cumuler, selon certaines conditions, les pensions de retraite avec des revenus d'activité. Ce dispositif peut être proposé à certains salariés qui souhaitent continuer à travailler afin de compléter des pensions de retraite jugées insuffisantes ;
- formation continue afin de développer des compétences à l'aide du plan de formation ou du Compte personnel de formation. Les salariés seniors exprimant moins de besoins de formation que les salariés plus jeunes, il convient d'être attentifs et incitatifs afin de les intégrer aux plans de formation mis en place ;
- accompagnement spécifique des laïcs en mission dont la mission prend fin dans les douze mois précédents la possibilité de bénéficier de la retraite à taux plein. Les membres de la commission de discernement veilleront particulièrement à accompagner ces laïcs en mission ecclésiale. Dans ce cas spécifique, l'employeur s'engage à envisager et proposer le cas échéant une prolongation de la mission ou une nouvelle mission aux salariés concernés leur permettant ainsi d'apporter leur expérience et leurs compétences jusqu'au départ à la retraite à taux plein.

Dispositions diverses

Article 10 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11 | *Commission de suivi et d'interprétation*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent de se rencontrer au moins une fois par an afin d'examiner les conditions d'application du présent accord.

Cette commission sera composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives et des organisations syndicales représentatives et au minimum d'un représentant par organisations représentatives.

Article 12 | *Révision. Dénonciation*

La révision et la dénonciation du présent accord interviendra dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 13 | *Dépôt, extension et entrée en vigueur*

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 à R. 2231-9 de la section 3 du chapitre 1^{er}, titre III, livre II du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties, et une version sur support électronique accompagnée des pièces précisées à l'article D. 2231-7 du code du travail auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord fera l'objet de la procédure relative à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} juin 2024.

Fait à Paris, le 27 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

DIOCÈSES DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE DE FRANCE
(8 février 2016)

Accord du 27 mai 2024
relatif à la mobilité des salariés

NOR : ASET2450576M

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

UADF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte où le monde du travail est en constante mutation, l'évolution des parcours professionnels des individus devient de plus en plus une nécessité. Ainsi, ils peuvent être amenés à changer de poste, de métier et/ou d'employeur plusieurs fois au cours de leur activité professionnelle. La reconnaissance des compétences transversales, le développement de la formation, peuvent permettre aux salariés d'évoluer professionnellement dans un secteur d'activité autre que celui relevant du champ de la branche professionnelle des salariés de l'Église de France. Néanmoins, avec l'expérience acquise au sein d'une activité liée à la vie ecclésiale, ils peuvent également souhaiter évoluer professionnellement tout en restant salarié au sein d'une structure relevant de la branche professionnelle.

De leur côté les employeurs peuvent rencontrer des difficultés à recruter notamment des salariés aux compétences spécialisées et/ou formés aux spécificités ecclésiales. La mobilité des salariés en interne ou entre différentes structures employeurs de la branche peut être un atout. C'est pourquoi la branche a souhaité inscrire à son agenda social, un accord portant sur la mobilité des salariés.

La mobilité professionnelle se caractérise par la possibilité pour le salarié d'effectuer au cours son parcours professionnel un changement de poste de travail au sein d'une même structure employeur ou d'un autre employeur.

Les partenaires sociaux de la branche se sont engagés, dans un cadre conventionnel, à développer et valoriser les compétences, à maintenir l'employabilité de ses salariés, à promouvoir l'égalité professionnelle, à soutenir l'emploi des seniors ainsi que la non-discrimination.

Cet accord a pour objectif de développer et de sensibiliser les employeurs aux enjeux liés à la mobilité.

Enfin constatant que la plupart des structures employeurs ont un effectif inférieur à 50 salariés, les partenaires sociaux conviennent, en référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que l'ensemble des dispositions du présent accord s'applique à toutes les structures employeurs, sans qu'il y ait lieu de prévoir de dispositions spécifiques concernant les structures de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord de branche s'inscrit dans le champ d'application défini à l'article 2 de l'accord de méthode relatif à la constitution de la branche pour les diocèses de l'Église catholique en France conclu en date du 8 février 2016 qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 15 novembre 2016 publié au *Journal officiel* du 23 novembre 2016.

Les dispositions de cet accord s'appliquent à tous les salariés, restant sauves les dispositions particulières prévues dans les accords spécifiques notamment pour les laïcs en mission et les artistes musiciens du culte.

Article 2 | La formation : levier à la mobilité

La formation, avec le développement des compétences et l'acquisition de nouvelles qualifications, permet une meilleure adaptabilité aux évolutions des emplois et favorise la mobilité du salarié au cours de son parcours professionnel. Les salariés qui reçoivent une lettre de mission et qui à l'issue de leur mandat, seront amenés à poursuivre leur parcours hors du champ ecclésial y sont particulièrement encouragés. Divers moyens et dispositifs permettent au salarié d'être accompagné dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel. Le développement des compétences par la formation des salariés a fait l'objet d'un accord de branche le 12 décembre 2018.

Les parties signataires tiennent à souligner toute l'importance de l'entretien professionnel où le salarié pourra faire part à l'employeur de ses intentions d'évolutions, d'identifier les compétences et qualifications nécessaires pour faire évoluer son projet. L'employeur, selon la réalité de la structure, pourra être amené à lui faire part de la perspective des emplois et des qualifications nécessaires dans la structure employeur.

Les perspectives d'évolution au sein d'une même structure employeur peuvent être parfois limitées en raison du faible nombre de postes salariés. C'est pourquoi, l'employeur veillera et encouragera le salarié à développer ses compétences pour maintenir son employabilité.

Article 3 | La mobilité

La mobilité interne se caractérise par un changement de poste, soit par une promotion (responsabilités supérieures) soit par changement de filière ou de poste (à statut équivalent), au sein d'une même structure employeur avec l'accord du salarié.

Lorsqu'un salarié change d'employeur, il s'agit de mobilité externe : la mobilité externe est de fait à l'initiative du salarié, dans une démarche de volontariat.

Article 3.1 | La mobilité interne

Les parties signataires invitent les structures employeurs, lorsqu'un poste est à pourvoir dans l'une d'elle, à la diffusion d'une information sur le poste et sur le profil recherché à l'ensemble des salariés de la structure. Cela n'exclut pas la possibilité pour l'employeur de mettre en place une procédure de recrutement externe.

À l'exclusion des salariés relevant d'une situation prévue dans le code du travail, le principe de priorité ne s'appliquera pas aux salariés de la structure employeur postulant au poste par rapport à une candidature externe.

Article 3.2 | Mobilité externe

De nombreuses structures employeurs de la branche se caractérisent par un faible effectif (nombre de salariés) ce qui peut être un frein à la mobilité interne. Cependant, une mobilité externe peut être envisagée entre structures employeurs de la branche notamment du fait de certaines compétences spécifiques, à forte valeur ajoutée, acquises.

Article 3.2.1 | Au sein d'un même diocèse

Il n'y a pas d'uniformité des structures employeurs d'un diocèse à un autre. Chaque diocèse peut compter une ou plusieurs structures employeurs, de tailles variables et indépendantes les unes des autres.

Toutefois, compte tenu de la proximité géographique et d'un environnement socio-économique qui peut être similaire, les signataires encouragent les structures employeurs d'un même diocèse à communiquer de manière privilégiée leurs opportunités professionnelles. Cela implique qu'une procédure d'information auprès des différents employeurs et de leurs salariés soit mis en place dans le diocèse.

Article 3.2.2 | Entre structures employeurs de la branche

Faciliter la mobilité professionnelle entre les diocèses peut être un atout à la fois pour les salariés et les structures employeurs, l'expérience et les compétences des uns pouvant être en adéquation avec les besoins des autres. C'est pourquoi les parties signataires invitent les structures employeurs à développer l'utilisation d'une plateforme commune, prenant compte la spécificité de l'activité professionnelle de la branche. Elle facilite ainsi la diffusion et la communication des postes à pourvoir dans chaque structures employeurs de la branche.

L'UADF qui est également une structure employeur du champ d'application de la branche s'intègre de fait dans le réseau des utilisateurs de cet outil au même titre que les diocèses.

Les salariés seront informés par leur employeur de l'existence de cette plateforme.

Article 4 | Reconnaissance de l'expérience professionnelle

Tout comme la formation et la qualification, l'expérience professionnelle est un atout favorisant la mobilité à la fois interne et externe et ce tout particulièrement dans le champ d'application de la branche ou certains emplois ne font pas toujours l'objet d'une formation qualifiante et/ou certifiée et sont spécifiques à notre branche (LEME, AMC).

Lorsqu'il y a changement d'employeur pour un nouvel emploi aux fonctions et compétences équivalentes à celui antérieurement occupé par le salarié, les parties signataires retiennent l'importance de prendre en considération l'expérience :

- au sein d'une même structure employeur, l'ancienneté sera maintenue ainsi que le salaire équivalent ;

- entre structures employeurs différentes, chaque personne qui postule à un poste, le fait pour des raisons et motivations qui lui sont propres et négocie de manière individuelle les conditions de son embauche. Toutefois, si un salarié quitte une structure employeur pour rejoindre une autre structure employeur de la branche sur un poste équivalent alors une reprise d’ancienneté pourra être envisagée en fonction des modalités de départ de la première structure selon si l’ancienneté a été prise en compte ou non dans le calcul de l’indemnité de départ. Une attention particulière devra être portée au niveau de rémunération en fonction du poste.

Dispositions diverses

Article 5 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Commission de suivi et d'interprétation

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent de se rencontrer au moins une fois par an afin d'examiner les conditions d'application du présent accord.

Cette commission sera composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives et des organisations syndicales représentatives et au minimum d'un représentant par organisations représentatives.

Article 7 | Révision. Dénonciation

La révision et la dénonciation du présent accord interviendra dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 8 | Dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 à R. 2231-9 de la section 3 du chapitre 1^{er}, titre III, livre II du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties, et une version sur support électronique accompagnée des pièces précisées à l'article D. 2231-7 du code du travail auprès des services centraux du ministre chargé du travail

Le présent accord fera l'objet de la procédure relative à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} juin 2024.

Fait à Paris, le 27 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

DIOCÈSES DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE DE FRANCE
(8 février 2016)

Accord du 27 mai 2024
relatif au développement du dialogue social et syndical

NOR : ASET2450577M

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

UADF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Cet accord a pour objectif de développer et promouvoir le dialogue social à tous les niveaux.

Constatant que la plupart des structures employeurs ont un effectif inférieur à 50 salariés, les partenaires sociaux conviennent, en référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que l'ensemble des dispositions du présent accord s'applique à toutes les structures employeurs, sans qu'il y ait lieu de prévoir de dispositions spécifiques concernant les structures de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord de branche s'inscrit dans le champ d'application défini à l'article 2 de l'accord de méthode relatif à la constitution de la branche pour les diocèses de l'Église catholique en France conclu en date du 8 février 2016 qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 15 novembre 2016 publié au *Journal officiel* du 23 novembre 2016.

Sous réserve du champ d'application spécifique à certains chapitres, le présent accord s'applique plus spécifiquement aux salariés élus ou mandatés.

Article 2 | *Objet*

Le présent accord a pour objet de préciser les principes et moyens visant à favoriser, développer et promouvoir le dialogue social au sein de la branche professionnelle des diocèses de l'Église catholique en France et de toutes les structures employeurs entrant dans le champ d'application de la branche.

Cet accord vise également à préciser les moyens mis en œuvre pour favoriser l'articulation entre exercice du mandat et activité professionnelle dès la prise de mandat et à maintenir l'employabilité des salariés mandatés.

Partie 1 Développer et promouvoir le dialogue social

Article 3 | *Un dialogue social à tous les niveaux*

Ancrer le dialogue social dans son rôle de contributeur de la vie sociale et économique, c'est lui permettre de s'exercer activement et de manière utile à tous les niveaux de l'organisation : au sein de la branche et au sein de chaque structure employeur entrant dans le champ d'application de la branche.

Poursuivre l'objectif de favoriser la voie conventionnelle comme source normative dans l'entreprise, c'est reconnaître au dialogue social son rôle déterminant dans la définition de politiques sociales, de standards au niveau de l'entreprise.

Cet objectif doit néanmoins se conjuguer à la conviction que le dialogue social doit s'exercer à tous les niveaux de l'organisation et selon son juste niveau de contribution. Ainsi, les parties reconnaissent que la négociation collective doit s'exercer au niveau le plus approprié en fonction des thématiques et des opportunités ; des accords d'entreprise pourront prévoir des dispositions nouvelles et/ou aménager des dispositions existantes d'accords de branche pour tenir compte de réalités locales particulières.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent l'importance que les partenaires sociaux soient formés pour un dialogue efficace, de qualité et pour le bien commun.

Les frais liés aux négociations sont pris en charge conformément aux dispositions de l'accord de méthode à savoir :

- les heures consacrées au temps de réunion de négociation et aux temps de trajet relatifs à ces négociations sont considérées comme temps de travail effectif pour les salariés des diocèses participant aux négociations ;
- un quota d'heures de délégation sera attribué à chacun des membres salariés de la commission nationale paritaire de négociation pour le temps consacré à la préparation des rencontres de négociation en séance. Ce temps de préparation sera évalué à 7 heures pour une journée de négociation et à 3,5 heures pour une demi-journée de négociation ;
- les frais de déplacement des membres de salariés de la commission nationale paritaire de négociation seront pris en charge sur base de justificatifs ne pouvant excéder :
 - la valeur d'un billet de train de 2^e classe pour le transport, et le cas échéant des frais de métro ;
 - le remboursement des frais de repas sur base de cinq minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail ;
 - le remboursement des frais d'hébergement, sur la base de vingt minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail.

Partie 2 Le fonctionnement du dialogue social au niveau de la branche

Article 4 | *Le fonctionnement du dialogue social au niveau de la branche*

La/les organisation(s) représentative(s) des employeurs se dotera(ont) des moyens nécessaires pour assurer la faisabilité des groupes de travail et des négociations au niveau de la branche avec les partenaires sociaux.

Le dialogue social au niveau de la branche professionnelle est organisé autour des instances décrites ci-après :

La commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation (CPPNI)

La commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation a été mise en place et a été définie dans l'avenant à l'accord de méthode signé le 26 septembre 2017 étendu par arrêté d'extension le 28 décembre 2018.

La commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation est l'unique lieu de la négociation collective dans la branche professionnelle des diocèses de l'Église catholique en France.

Elle assure également des missions d'intérêt général telles que définies à l'article L. 2232-9 du code du travail :

- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établit un rapport annuel d'activité versé dans la base de données nationale.

Ce rapport comprend :

- un bilan des accords collectifs d'entreprise tels que visés par l'article L. 2232-9 du code du travail^[1], notamment portant sur la durée du travail (durée, répartition et aménagement du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés annuels et autres congés, le CET), et en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés. Le cas échéant, le bilan formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- exerce un rôle d'interprétation ;

Conformément aux articles D. 2232-1-1 et L. 2232-9 du code du travail, les accords d'entreprise relatifs à la durée, la répartition et l'aménagement du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés annuels et autres congés, ainsi que le CET sont transmis à la CPPNI par la partie la plus diligente à l'adresse mail suivante : cppni@cef.fr.

Lors de la transmission des accords d'entreprise, la partie diligente à ce niveau (niveau entreprise) veillera au respect des modalités fixées par l'article D. 2232-1-2 du code du travail :

- les noms et prénoms des négociateurs et des signataires sont supprimés ;
- les autres signataires de ces conventions et accords sont informés de cette transmission ;
- la CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis.

[1] Le bilan porte sur les accords conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail.

Observatoire de la négociation collective (ONC)

Les parties s'engagent à étudier la faisabilité et les conditions possibles de la mise en place d'un observatoire paritaire de la négociation collective de la branche professionnelle des diocèses de l'Église catholique en France.

Le groupe de travail technique paritaire (GTP)

Un GTP est une instance paritaire technique, mise en place lorsque la négociation le justifie et dont la vocation est, dans le cadre du périmètre et des missions définis par la CPPNI, de préparer et faciliter la négociation :

- en travaillant à une compréhension commune de ses différents aspects et objets ;
- en permettant aux parties d'exposer et d'affiner leur point de vue, souhaits ou orientations.

Un GTP pourra notamment être mis en place lorsque les échanges et travaux réalisés en groupe de travail spécifique nécessitent d'être complétés ou approfondis ou pour les négociations complexes, afin notamment de produire et d'examiner la documentation nécessaire aux parties pour préparer la négociation. Les délégations représentantes des organisations syndicales représentatives, au sein des groupes de travail paritaires, comprendront au plus 3 membres. Le nombre des représentants des employeurs ne pourra excéder celui des représentants syndicaux. Dans la mesure du possible, les documents présentés à l'occasion de ces groupes de travail sont transmis aux participants en amont de la réunion.

Le rôle, la composition et les attributions sont précisés par le groupe de travail paritaire.

Une instance ponctuelle, groupe de travail spécifique

Un groupe de travail spécifique peut être mise en place lorsque cela s'avèrera nécessaire en fonction des sujets de négociation.

Article 5 | Bilans des accords de branche

Les bilans d'accords ayant fait l'objet d'une présentation en commission de suivi sont transmis à la CPPNI. Si nécessaire, une présentation est réalisée en CPPNI sur les points pour lesquels les membres de la commission de suivi sollicitent l'attention de l'instance et sur les réponses aux questions.

En sus des commissions de suivi des accords, pour nourrir celles-ci et avoir une vision au plus proche du niveau local, les partenaires sociaux souhaitent qu'une enquête portant sur la mise œuvre des accords de branche au niveau local soit soumise à l'ensemble des diocèses tous les 3 (trois) ans.

Partie 3 Le fonctionnement du dialogue social au niveau des structures employeurs

Article 6 | Principe de non-discrimination syndicale

Les parties signataires du présent accord entendent réaffirmer le principe de non-discrimination syndicale. En effet, l'exercice de fonctions syndicales par un salarié ne doit pas porter atteinte à l'exercice d'une réelle activité professionnelle, ni à une évolution de carrière normale.

Il est ainsi décidé qu'en termes de :

- rémunération : les règles de rémunération qui s'appliquent aux représentants du personnel suivent les mêmes principes directeurs que ceux applicables à l'ensemble des salariés et établis dans le cadre de la politique de rémunération de chaque structure employeur.

- fixation et évaluation des objectifs annuels : comme pour tous les salariés, l'évaluation des objectifs individuels du salarié mandaté a lieu lors d'un entretien annuel standard d'évaluation des objectifs annuels. Comme pour tous les salariés, l'évaluation des objectifs individuels du salarié mandaté a lieu lors d'un entretien annuel standard d'évaluation des objectifs annuels. L'évaluation concerne les objectifs précédemment fixés avec le manager sur le poste occupé et ne doivent en aucun cas concerner l'exercice du ou des mandats de représentant du personnel.

Article 7 | Assurer l'employabilité des salariés mandatés

Les parties signataires de l'accord s'entendent pour que chaque salarié porteur d'un mandat puisse bénéficier, s'il en fait la demande, d'un entretien individuel en début de mandat. Cet entretien aura pour objectif de s'assurer de la compatibilité entre l'organisation du travail et l'exercice du mandat. Cet entretien pourra également être sollicité à mi-mandat. Cet entretien est différent des entretiens annuels et professionnels, il s'ajoute à ces derniers.

Afin d'assurer l'employabilité des porteurs de mandats syndicaux notamment à la fin de leur mandat, les parties signataires prévoient la possibilité pour ceux, ayant exercé des mandats pendant une certaine durée, ou en cas d'occupation d'une part significative de leur temps de travail effectif par les heures de délégation, soit plus de 30 % de la durée contractuelle du travail, de bénéficier d'une formation professionnelle leur permettant de développer leur employabilité et leur évolution professionnelle. Cette formation sera prise en charge par l'employeur et pourra être réalisée en partie sur le temps de travail dans la limite des ressources financières de la structure employeur.

Un bilan de compétences peut être proposé, pour les salariés ayant exercé des mandats pendant une certaine durée, ou en cas d'occupation d'une part significative de leur temps de travail effectif par les heures de délégation, soit plus de 30 % de la durée contractuelle du travail. Ce bilan de compétences peut aboutir à une volonté de faire valider ses acquis de l'expérience syndicale.

L'employeur facilitera les démarches d'un salarié qui est ou a été porteur d'un mandat dans son parcours de certificat de compétences professionnelles ou VAE. Chaque structure employeur pourra proposer un aménagement à la hauteur de ses ressources (humaines et financières).

Dispositions diverses

Article 8 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 | Commission de suivi et d'interprétation

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent de se rencontrer au moins une fois par an afin d'examiner les conditions d'application du présent accord.

Cette commission sera composée d'un nombre égal de représentants de l'union des associations diocésaines de France et des organisations syndicales représentatives et au minimum d'un représentant par organisations représentatives.

Article 10 | Révision. Dénonciation

Les parties conviennent de se réunir tous les trois ans dans le semestre précédant cette échéance afin d'examiner l'opportunité d'une révision du présent accord.

La révision et la dénonciation du présent accord interviendra dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 11 | Dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 à R. 2231-9 de la section 3 du chapitre 1^{er}, titre III, livre II du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties, et une version sur support électronique accompagnée des pièces précisées à l'article D. 2231-7 du code du travail auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes.

Le présent accord fera l'objet de la procédure relative à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} juin 2024.

Fait à Paris, le 27 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-26 du 29 juin 2024

Conventions, avenants et accords

| | Pages |
|--|-------|
| IDCC 7007 Coopératives agricoles de teillage du lin : avenant n° 57 du 14 mars 2024.... | 162 |
| IDCC 8231 Exploitations forestières (Seine-Maritime et Eure) : avenant n° 119 du 23 février 2024 | 164 |
| IDCC 8541 Exploitations forestières. Scieries agricoles de la région Poitou-Charentes, à l'exclusion des cantons de Montendre, Montlieu-la-Garde et Montguyon (Charente-Maritime) : avenant n° 45 du 5 avril 2024 | 168 |
| IDCC 8741 Scieries agricoles et exploitations forestières (Limousin) : avenant n° 58 du 4 juin 2024..... | 171 |
| IDCC 8741 Scieries agricoles et exploitations forestières (Limousin) : avenant n° 59 du 4 juin 2024..... | 174 |

Convention collective nationale

IDCC : 7007 | **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE TEILLAGE DU LIN**
(21 mars 1985)

(Étendue par arrêté du 26 août 1985,

Journal officiel du 5 septembre 1985)

Avenant n° 57 du 14 mars 2024

NOR : AGRS2497064M

IDCC : 7007

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

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FEL-COOP ;

Fédération syndicale des coopératives de teillage agricole du lin FESTAL ;

Fédération française de la déshydratation FND,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant concerne de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus et s'applique, sur le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes des coopératives de teillage agricole du lin et du chanvre (IDCC 7007), conformément à la réglementation en vigueur.

Article 2 | **Négociation des salaires**

À compter du 1^{er} mars 2024, l'ensemble de la grille des salaires conventionnels est revalorisé portant :

■ Pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise :

– la valeur des 100 premiers points 0,12257 € ;

– la valeur des points suivants à 0,02833 €.

■ Pour les cadres :

La valeur du point cadre à 3,9868 €.

Correspondant à une revalorisation d'environ 1,13 % sur l'ensemble de la grille.

Ce qui donne pour les principaux coefficients :
(Le salaire mensuel est calculé sur une base de 151,67 heures.)

Ouvriers et employés

| Coefficient | Calcul | Salaire mensuel brut |
|-------------|--|----------------------|
| 100 | $[100 \times 0,12257] + [0 \times 0,02833]$ | 1 859,02 € |
| 108 | $[100 \times 0,12257] + [8 \times 0,02833]$ | 1 893,40 € |
| 116 | $[100 \times 0,12257] + [16 \times 0,02833]$ | 1 927,78 € |
| 156 | $[100 \times 0,12257] + [56 \times 0,02833]$ | 2 099,67 € |

Techniciens et agents de maîtrise

| Coefficient | Calcul | Salaire mensuel brut |
|-------------|---|----------------------|
| 244 | $[100 \times 0,12257] + [144 \times 0,02833]$ | 2 477,85 € |
| 300 | $[100 \times 0,12257] + [200 \times 0,02833]$ | 2 718,50 € |

Cadres

| Coefficient | Calcul | Salaire mensuel brut |
|-------------|--------------------------------|----------------------|
| 630 | $630 \times 3,9868 \text{ €}$ | 2 511,68 € |
| 900 | $900 \times 3,9868 \text{ €}$ | 3 588,12 € |
| 1200 | $1200 \times 3,9868 \text{ €}$ | 4 784,16 € |

Article 3 | Application

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} mars 2024.

Article 4 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 14 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8231** | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**
(Seine-Maritime et Eure)
(13 décembre 1951)

(Étendue par arrêté du 13 octobre 1953,
Journal officiel du 30 octobre 1953)

Avenant n° 119 du 23 février 2024

NOR : AGRS2497065M
IDCC : 8231

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

Fédération nationale du bois Normandie (FNB Normandie) ;

Syndicat des forestiers privés de l'Eure ;

Syndicat des forestiers privés de Seine-Maritime,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
tabacs et des activités annexes Forces ouvrières FGTA FO ;**

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les tarifs des travaux de bûcheronnage composant les salaires minimaux des ouvriers payés à la tâche, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 118 du 15 septembre 2023 sont majorés de 1,3 % à compter du 1^{er} mars 2024.

(Voir page suivante.)

L'annexe IV qui en résulte est la suivante :

« Tarifs minimaux des travaux de bûcheronnage au 1^{er} mars 2024

(En euros.)

| Travaux | Unité de paie | Montant |
|---|---------------|---------|
| Bûches de 1 mètre fendues et enstérées | Le stère | 13,51 |
| Rondins de 1 mètre non fendus, rassemblés | Le stère | 11,20 |
| Bûches de 0,66 m, supplément | Le stère | 2,43 |
| Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés | La tonne | 11,14 |
| Coupe de première éclaircie résineux sans grume épicéas grands rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés | La tonne | 14,10 |
| Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés brûlage compris | La tonne | 12,77 |
| Grumes | | |
| Dures et résineuses sauf pins ^[1] : | | |
| Catégorie 1 | Le mètre cube | 8,05 |
| Catégorie 2 | Le mètre cube | 9,10 |
| Catégorie 3 | Le mètre cube | 10,14 |
| Catégorie 4 | Le mètre cube | 11,20 |
| Grumes feuillus et résineux sauf pins, sans façonnage de houp-piers | Le mètre cube | 7,33 |
| Tendres | Le mètre cube | 7,62 |
| Pins, non écorcés | Le mètre cube | 7,50 |
| Résineux écorcés | Le mètre cube | 11,35 |
| Papeterie | | |
| Pins bruts | Le stère | 11,04 |
| Sapins épicéas bruts | Le stère | 13,05 |
| Pins écorcés forestièrement | Le stère | 18,87 |
| Sapins épicéas écorcés forestièrement | Le stère | 25,80 |
| Poteaux de ligne écorcés forestièrement | Le mètre cube | 17,30 |
| Pieux de clôture en chêne | La pièce | 1,12 |
| Découpes^[2] | | |
| Jusqu'à 118 | Le trait | 1,33 |
| 120 à 158 | Le trait | 2,08 |
| 160 et plus | Le trait | 3,18 |
| Bûcheron occasionnellement détourné de son travail en forêt | L'heure | 12,32 |
| Bûcheron employé au chargement des camions ^[3] | L'heure | 12,32 |
| Bûcheron employé à un travail professionnel et fournissant son outillage manuel | L'heure | 14,36 |
| Taillis (densité à l'hectare) | | |
| 75 à 100 stères | Le stère | 17,11 |
| 101 à 125 stères | Le stère | 16,25 |

| Travaux | Unité de paie | Montant |
|---|---------------|---------|
| 126 à 150 stères | Le stère | 15,84 |
| 151 à 175 stères | Le stère | 15,20 |
| 176 stères et plus | Le stère | 14,16 |
| <p>[1] Catégorie 1 : coupe sans brûlage ne présentant pas de difficulté d'exploitation ou coupe avec brûlage ayant des grumes exceptionnelles. Catégorie 2 : coupe sans brûlage avant des grumes de qualité moyenne ou belle coupe avec brûlage. Catégorie 3 : coupe ayant des bois courts sans brûlage et coupe présentant certaines difficultés. Catégorie 4 : coupe ayant des bois très courts avec brûlage ou coupe présentant de grandes difficultés.</p> <p>[2] Découpes : – tout trait séparant du bois de grumes du bois de chauffage n'est pas dû ; – tout trait séparant des bois de grumes est dû ; si du bois de chauffage est détaché à l'intérieur du bois de grumes, un seul trait est dû.</p> <p>[3] Si les ouvriers détournés sont dans l'obligation de se déplacer, les dispositions de l'article 34 de la convention collective s'appliquent.</p> | | |

Exploitations des chablis :

L'employeur devra, dans toute la mesure du possible, mettre à disposition des bûcherons les équipements de travail (tracteurs) de nature à diminuer les risques encourus lors de l'exploitation des chablis.

À défaut, les coupes de chablis sans aide matérielle seront classées en catégorie 3 ou en catégorie 4 selon les difficultés.

Des majorations spécifiques des façonnages pourront être convenues entre l'exploitant et le salarié, compte tenu des difficultés spécifiques des chantiers de chablis. »

Article 2

À l'article 59 *bis*, les mots : « Il est attribué un supplément de 2,01 € » sont remplacés par les mots : « Il est attribué un supplément de 2,04 € ».

Article 3

Le 3^e alinéa de l'article 64 *bis* est rédigé comme suit : « Elle est fixée à 5,82 € ».

Article 4

Au dernier alinéa de l'article 70, les mots : « Il sera versé une indemnité forfaitaire de 100,54 € » sont remplacés par les mots : « Il sera versé une indemnité forfaitaire de 101,85 € ».

Article 5

Les salaires minimaux horaires des ouvriers d'exploitation forestière payés au temps, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 118 du 15 septembre 2023, sont majorés à compter du 1^{er} mars 2024 comme indiqué à l'annexe I qui devient la suivante :

« Salaire des ouvriers d'exploitation forestière au 1^{er} mars 2024

(En euros.)

| Coefficient | Classification | Salaire horaire |
|-------------|--|-----------------|
| 100 | Manœuvre ayant moins de 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise | 11,65 |
| 130 | Manœuvre ayant 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise, bûcheron simple, conducteur de véhicule automobile, charbonnier en four, charretier de grumes | 11,80 |

| Coefficient | Classification | Salaire horaire |
|-------------|---|-----------------|
| 155 | Charbonnier en meules – conducteur d’engin forestier ou agricole, bûcheron abatteur de grumes | 13,10 |
| 165 | Élagueur botteur – ébrancheur d’arbres sur pied | 16,46 |

■ Au moment de l’augmentation du Smic, actualisation automatique du coefficient 100. »

Article 6

Les parties signataires demandent l’extension du présent avenant, qui sera déposé à la DREETS de Normandie, unité départementale de Seine-Maritime, Cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 23 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8541 | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES
DE POITOU-CHARENTES, À L'EXCLUSION DES CANTONS
DE MONTENDRE, MONTLIEU-LA-GARDE ET MONTGUYON
(Charente-Maritime)
(4 avril 1986)**

(Étendue par arrêté du 26 mai 1987,
Journal officiel du 19 juin 1987)

Avenant n° 45 du 5 avril 2024

NOR : AGRS2497066M

IDCC : 8541

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

Fédération nationale du bois ;

Union régionale des exploitants forestiers et scieurs de Poitou-Charentes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPRA CFDT Nouvelle-Aquitaine ;

Fédération CFTC Agri ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après avoir entendu les rapports sur la situation économique de l'année 2024 présentés par les représentants de la branche, échangé sur la situation économique et sociale du secteur dans le champ géographique, débattu sur les effets sur la branche des mesures économiques et sociales applicables en 2024, exposé la situation des entreprises et des salariés, chaque partie ayant fait valoir ses analyses et demandes, discuté et pris en compte les données présentées lors de la négociation, les partenaires sociaux ont décidé de rapprocher leurs points de vue et de signer l'avenant suivant.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er}

L'annexe II « salaires » de la convention collective est modifiée comme suit :

« Annexe II

Barème des salaires au 1^{er} juin 2024

1. Salaires des ouvriers rémunérés au temps

Personnel ouvrier

(En euros.)

| Niveau | Coefficient | Taux horaire |
|--------|-------------|--------------|
| 1 | 100 | 11,65 |
| 2 | 105 | 11,71 |
| | 110 | 11,74 |
| 3 | 115 | 11,77 |
| | 125 | 11,81 |
| | 135 | 11,93 |
| 4 | 150 | 12,04 |
| | 170 | 12,16 |
| | 200 | 12,22 |

Personnel administratif, commercial, technique (ACT)

(En euros.)

| Niveau | Coefficient | Taux horaire |
|--------|-------------|--------------|
| 1 | 100 | 11,65 |
| 2 | 110 | 11,74 |
| | 120 | 11,79 |
| 3 | 135 | 11,93 |
| | 150 | 12,04 |
| 4 | 170 | 12,16 |
| 5 | 190 | 12,30 |
| | 210 | 12,73 |
| 6 | 240 | 12,81 |
| | 270 | 12,98 |

Agent de maîtrise

(En euros.)

| Niveau | Coefficient | Taux horaire |
|--------|-------------|--------------|
| 1 | 190 | 12,30 |
| 2 | 230 | 12,77 |
| | 270 | 12,98 |

| Niveau | Coefficient | Taux horaire |
|--------|-------------|--------------|
| 3 | 320 | 13,59 |
| | 370 | 14,02 |

Cadres

(En euros.)

| Niveau | Coefficient | Taux horaire |
|--------|-------------|--------------|
| 1 | 280 | 13,34 |
| 2 | 360 | 13,95 |
| 3 | 420 | 14,45 |
| 4 | 460 | 14,79 |
| 5 | 480 | 15,00 |
| 6 | 510 | 15,22 |
| 7 | 550 | 15,68 |
| 8 | 600 | 17,10 |

2. Point d'ancienneté

Valeur du point d'ancienneté : 6,05 €. »

Article 2

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer auprès notamment des petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ils répondent ainsi à l'obligation de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3

Les partenaires sociaux manquent de données d'état des lieux sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération.

Ils demandent aux partenaires *ad hoc* les données en matière d'écart de rémunération.

Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} juin 2024.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Niort, le 5 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8741 | **SCIERIES AGRICOLES ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES (Limousin)**

(1^{er} septembre 1998)

(Étendue par arrêté du 2 juillet 1999,

Journal officiel du 17 juillet 1999)

Avenant n° 58 du 4 juin 2024

NOR : AGRS2497067M

IDCC : 8741

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

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs industriel du Limousin SEFSIL ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires EDT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC Agri ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Salariés rémunérés au temps » de la convention collective régionale du 1^{er} septembre 1998 est modifiée comme suit :

« Annexe I Salariés rémunérés au temps (art. 11-2 de la convention collective)

(En euros.)

| Catégories | Coefficient | Salaire horaire au 1 ^{er} juillet 2024 |
|-------------------|-------------|---|
| Personnel ouvrier | | |
| Niveau 1 | AB 100 | 11,65 |
| Niveau 2 | C 105 | 12,07 |
| | D 110 | 12,23 |

| Catégories | Coefficient | Salaire horaire au 1 ^{er} juillet 2024 |
|--|-------------|--|
| Niveau 3 | E 115 | 12,32 |
| | F 125 | 12,41 |
| | G 135 | 12,49 |
| Niveau 4 | H 150 | 12,82 |
| | I 170 | 13,82 |
| | J 200 | 15,16 |
| Personnel administratif, commercial et technique | | |
| ACT 1 | 100 | 11,65 |
| ACT 2, 1 ^{er} échelon | 110 | 12,23 |
| ACT 2, 2 ^e échelon | 120 | 12,35 |
| ACT 3, 1 ^{er} échelon | 135 | 12,49 |
| ACT 3, 2 ^e échelon | 150 | 12,82 |
| ACT 4 | 170 | 13,82 |
| ACT 5, 1 ^{er} échelon | 190 | 14,71 |
| ACT 5, 2 ^e échelon | 210 | 15,68 |
| ACT 6, 1 ^{er} échelon | 240 | 17,03 |
| ACT 6, 2 ^e échelon | 270 | 18,40 |
| Agent de maîtrise | | |
| AM 1 | 190 | 14,71 |
| AM 2, 1 ^{er} échelon | 230 | 16,54 |
| AM 2, 2 ^e échelon | 270 | 18,40 |
| AM 3, 1 ^{er} échelon | 320 | 20,77 |
| AM 3, 2 ^e échelon | 370 | 23,14 |
| Cadres | | |
| C1 | 280 | 18,45 |
| C2 | 360 | 22,14 |
| C3 | 420 | 24,92 |
| C4 | 460 | 26,76 |
| C5 | 480 | 27,68 |
| C6 | 510 | 29,10 |
| C7 | 550 | 30,94 |
| C8 | 600 | 33,20 |
| Point d'ancienneté | | |
| 6,60 | | |

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1^{er} juillet 2024.

Il vaut pour toutes les entreprises, y compris les petites qui n'appellent pas de clause particulière.

Article 3

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant dont deux exemplaires seront déposés à la DREETS Nouvelle-Aquitaine, direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations de la Haute-Vienne, 2, allée Saint-Alexis, CS 30618, 87036 Limoges Cedex.

Fait à Tulle, le 4 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8741** | **SCIERIES AGRICOLES ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES (Limousin)**

(1^{er} septembre 1998)

(Étendue par arrêté du 2 juillet 1999,

Journal officiel du 17 juillet 1999)

Avenant n° 59 du 4 juin 2024

NOR : AGRS2497068M

IDCC : 8741

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

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs industriel du Limousin SEFSIL ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires EDT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC Agri ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Salariés rémunérés à la tâche » de la convention collective régionale du 1^{er} septembre 1998 est modifiée comme suit :

« Annexe II Salariés rémunérés à la tâche (titre XIII 13° point de la convention)

| Catégories | M3 | Stère | Tonne |
|----------------|------|-------|-------|
| a) Grumes | | | |
| Feuillus | 6,42 | | |
| Résineux | 6,55 | | |
| b) 1 – Piquets | | | |
| Résineux | | 7,77 | |

| Catégories | M3 | Stère | Tonne |
|---|------|-------|-------|
| Châtaignier | | | |
| En 1 mètre | | 7,21 | |
| En 2 et 2,5 mètres | | 6,15 | |
| b) 2 – Papeterie et billons | | | |
| Résineux | | | |
| En 2 et 3,5 mètres | | 6,19 | |
| Feuillus | | | |
| En 2 et 3,5 mètres | | 6,12 | |
| Éclaircies feuillus et résineux | | 6,66 | |
| Bois toutes longueurs | | | 10,16 |
| c) Poteaux de ligne | 7,92 | | |
| d) Bois de feu | | 10,30 | |
| Dont frais de mécanisation | 1,64 | 2,77 | 4,92 |
| Les abattages présentant des difficultés particulières tels que définis au titre XIII - 13 de la convention collective seront rémunérés à l'heure sur la base du coefficient 135. | | | |
| Date d'effet : 1 ^{er} juillet 2024 | | | |

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1^{er} juillet 2024.

Article 3

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant dont deux exemplaires seront déposés à la DREETS Nouvelle-Aquitaine, direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations de la Haute-Vienne, 2, allée Saint-Alexis, CS 30618, 87036 Limoges Cedex.

Fait à Tulle, le 4 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240260-000624

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
