



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

2024-29

20 juillet 2024

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2024-29 du 20 juillet 2024

| | |
|--|-----|
| Ministère du travail, de la santé et des solidarités | 3 |
| Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire | 180 |

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-29 du 20 juillet 2024

Conventions, avenants et accords

| | Pages |
|--|-------|
| IDCC 184 Imprimerie de labeur : accord paritaire du 24 juin 2024 relatif à la fixation du salaire minimum des groupes IV A et IV B | 5 |
| IDCC 184 Imprimerie de labeur : accord du 24 juin 2024 relatif à la classification des emplois et des qualifications de l'ensemble du personnel salarié | 7 |
| IDCC 478 Sociétés financières : accord du 28 juin 2024 relatif aux frais d'hébergement | 30 |
| IDCC 500 Habillement-mercerie-chaussure. Commerce-gros : avenant du 10 juin 2024 à l'accord du 11 avril 2019 relatif au financement du dialogue social..... | 31 |
| IDCC 500 Habillement-mercerie-chaussure. Commerce-gros : avenant du 10 juin 2024 relatif au régime de prévoyance | 33 |
| IDCC 843 Boulangerie-pâtisserie-artisanale (Île-de-France) : avenant n° 59 du 20 juin 2024 relatif aux salaires au 1 ^{er} juillet 2024..... | 35 |
| IDCC 897 Médecine-travail. Services-interentreprises : accord du 23 mai 2024 relatif à la révision partielle de la convention collective..... | 38 |
| IDCC 993 Prothésistes dentaires : protocole d'accord du 28 juin 2024 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité..... | 75 |
| IDCC 993 Prothésistes dentaires : protocole d'accord du 28 juin 2024 relatif à l'actualisation de l'annexe I de la convention collective | 107 |
| IDCC 993 Prothésistes dentaires : avenant du 28 juin 2024 relatif à la modification de l'annexe III de la convention collective | 111 |
| IDCC 1431 Optique-lunetterie de détail : accord du 16 mai 2024 relatif à l'intéressement | 114 |
| IDCC 1512 Promotion immobilière. Construction : accord du 24 juin 2024 relatif aux catégories objectives de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire. | 132 |
| IDCC 1517 Commerces-détail-non-alimentaires : avenant n° 2 du 4 juin 2024 à l'accord du 28 mars 2019 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire | 135 |
| IDCC 1555 Pharmaceutique-produits-fabrication : avenant n° 5 du 15 mai 2024 à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance | 139 |
| IDCC 1801 Assistance-sociétés : accord du 12 octobre 2023 relatif à l'égalité professionnelle et salariale femmes/hommes | 143 |

| | |
|--|-----|
| IDCC 1875 Vétérinaires-cabinets-cliniques : avenant n° 84 du 16 janvier 2024 relatif à la classification et à la formation professionnelle | 153 |
| IDCC 1875 Vétérinaires-cabinets-cliniques : avenant n° 87 du 7 mars 2024 relatif au régime de prévoyance | 155 |
| IDCC 2128 Mutualité : accord du 11 juin 2024 relatif à l'attribution d'une indemnité forfaitaire dans les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) relevant de la prestation de service unique (PSU) | 157 |
| IDCC 2247 Assurances-réassurances. Courtage-entreprises : avenant du 27 juin 2024 relatif aux salaires | 161 |
| IDCC 2494 Coopération maritime : accord de substitution du 16 mai 2024 à l'accord du 14 juin 2019 relatif à la fusion des branches professionnelles..... | 163 |
| IDCC 2494 Coopération maritime : accord du 16 mai 2024 relatif au forfait jours et au droit à la déconnexion | 165 |
| IDCC 3032 Esthétique-cosmétique : avenant n° 5 du 6 juin 2024 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé..... | 173 |

Accord(s) professionnel(s)

| | |
|---|-----|
| Bâtiment et travaux publics : avenant n° 66 du 5 juin 2024 à l'accord du 31 juillet 1968 relatif au régime national de prévoyance des ouvriers | 178 |
|---|-----|

Accord paritaire du 24 juin 2024
relatif à la fixation du salaire minimum des groupes IVA et IVB

NOR : ASET2450657M

IDCC : 184

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

GMI ;

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT FO livre ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Un avenant aux accords classification en date du 19 janvier 1993, 9 septembre 1993 et 17 septembre 2001 portant sur la classification des emplois et qualifications de l'ensemble du personnel salarié de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques a été signé le 24 juin 2024.

Les organisations signataires de cet avenant ont estimé indispensable de repenser tant la cartographie des emplois repères que les cotations et positionnement qui y sont associés et ont convenu de la segmentation du groupe IV de la grille de classification en groupe IVA et IVB (art. 4 de l'avenant ci-dessus mentionné).

La fixation des salaires minima hiérarchiques étant de la seule compétence de la négociation de branche, le présent accord a pour objet de déterminer le salaire minimum du groupe IVA et du groupe IVB.

Article 1^{er} | Fixation du salaire minimum du groupe IVA et du groupe IVB

À chaque groupe et à chaque échelon lorsqu'il en existe un, correspond un salaire minimum mensuel brut, applicable à toutes les entreprises.

En conséquence, les signataires du présent accord conviennent de ce qui suit :

- le salaire du groupe IVA est fixé à 2 074 € ;
- le salaire du groupe IVB est fixé à 2 184 €.

Il est rappelé qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et de son échelon.

Article 2 | Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Dépôt et extension du présent accord

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

Article 4 | Application du présent accord

Le présent accord prendra effet le 1^{er} janvier 2025.

Fait à Paris, le 24 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 24 juin 2024

relatif à la classification des emplois et des qualifications
de l'ensemble du personnel salarié

NOR : ASET2450658M

IDCC : 184

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

GMI ;

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT FO livre ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

Les dispositions du présent avenant annulent et remplacent toutes classifications antérieures contenues dans les dispositions de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques, y compris l'avenant reliure-brochure-dorure en date du 12 décembre 1996 pour la partie portant sur les classifications.

Les organisations signataires estiment aujourd'hui indispensable de repenser tant la cartographie des emplois repères que les cotations et positionnements qui y sont associés.

En effet, le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques a vu son périmètre modifié du fait des ruptures technologiques, des nouvelles organisations du travail, des décisions publiques portant sur la convergence de champs conventionnels jusqu'alors distincts, de l'émergence de fonctions supports mais aussi de la recomposition des emplois.

À cet effet, les parties signataires conviennent :

- que la grille de classification fondée sur la définition des emplois repères ainsi que sur quatre critères classants prend en compte la diversité des activités assurées par l'imprimerie et les industries graphiques, les nouveaux modes d'organisation et la nécessaire évolution des qualifications ;

- que la grille de classification ainsi renouvelée est un outil de gestion des ressources humaines dans les entreprises en proposant une méthode objective d'analyse et d'évaluation des emplois ;
- que cette grille contribue à l'évolution des carrières, à la formation et à la mobilité ;
- que le présent système de classification permet de classer chaque emploi en fonction de son contenu réel ;
- que le système d'évaluation qui procède de la classification est fondé sur une méthode objective qui cote et hiérarchise les emplois et non les personnes ;
- qu'une fois la grille de classification et le guide d'accompagnement portés à la connaissance des entreprises du secteur, il sera nécessaire de partager cet outil au sein des entreprises sous les formes les plus appropriées (concertation, négociation, suivi d'application, etc.) ;
- que c'est à cette condition que l'objectif d'impulser une nouvelle dynamique d'évolution de carrières sera atteint ;
- qu'en effet, si un accord paritaire national n'a pas à gérer les politiques de rémunération pratiquées dans les entreprises qui relèvent de leur seule responsabilité, la fixation annuelle des salaires minima hiérarchiques est de la seule compétence de la négociation de branche ;
- que les salaires minima conventionnels correspondant aux groupes et aux échelons de la classification renvoient à la notion de « caractère premier de l'emploi » ;
- que le respect de ce principe implique que tout salarié doit se voir proposer une perspective de déroulement de carrière dont les modalités appartiennent aux entreprises par la voie de la concertation ou de la négociation ;
- que le guide d'accompagnement de la classification détaillera les outils d'évaluation permettant de répondre à cet objectif.

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

L'objet de l'accord est de recenser, coter, classer les emplois, reconnaître les qualifications des femmes et des hommes et rémunérer les compétences, favoriser une meilleure évolution des carrières.

Article 2 | Champ d'application

Le présent avenant est applicable à toutes les entreprises relevant de l'IDCC 184. Il est convenu entre les parties que des annexes pourront être établies permettant de prendre en compte de façon plus large la spécificité métier.

Article 3 | Grille unique

Tous les emplois salariés existant au sein des entreprises de la branche sont classés en six groupes hiérarchiques comportant un ou plusieurs échelons.

À ces groupes correspondent des statuts :

Groupe I et II : cadres.

Groupe III : agents de maîtrise.

Groupe IV, V et VI : ouvriers et employés.

Article 4 | Segmentation du groupe IV en deux échelons (IVA et IVB)

Les organisations signataires du présent avenant conviennent de la segmentation du groupe IV de la grille de classification en groupe IVA et IVB.

Cette segmentation est inscrite dans l'annexe III « Grille de classification ».

Article 5 | Critères classants retenus

Afin d'établir l'adéquation entre le contenu des emplois et les capacités nécessaires pour les exercer, quatre critères ont été retenus :

- connaissance : niveau de l'Éducation nationale requis pour tenir l'emploi, acquis par diplôme et/ou certification ;
- technicité : niveau de technicité lié aux outils matériels et immatériels et/ou de complexité des situations de travail rencontrées dans l'exercice de l'emploi défini ;
- autonomie : degré d'autonomie et d'initiative, latitude d'action, inhérents à l'emploi ;
- responsabilité : degré de prise de responsabilité dans les domaines technique, organisationnel, humain et économique.

Ces critères sont définis dans l'annexe I du présent avenant où figure également leur graduation.

Article 6 | Emplois repères

La définition des emplois repères figure dans l'annexe II du présent avenant. Celle-ci correspond au caractère premier de l'emploi. La situation qui doit conduire un salarié à aller au-delà n'est donc pas traitée et doit impliquer une prise en compte au sein de l'entreprise.

Ces emplois ne font plus l'objet d'une répartition en 4 familles telle que celle procédant de l'accord en date du 19 janvier 1993.

Les signataires du présent avenant ont choisi de supprimer toute référence aux emplois par analogie, cette notion n'existant plus.

Article 7 | Grille de classification des emplois repères

La grille de classification des emplois repères constitue l'annexe III du présent avenant.

Lorsqu'un emploi dans l'entreprise correspond à la définition exacte d'un emploi repère, il est obligatoirement classé au niveau de ce dernier.

Article 8 | Salaire minimum mensuel conventionnel

À chaque groupe et à chaque échelon lorsqu'il en existe un, correspond un salaire minimum mensuel brut.

Aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Le salaire minimum conventionnel constitue donc une rémunération mensuelle minimale pour 152,25 heures, soit 35 heures de travail hebdomadaire à l'exclusion des primes conventionnelles et majorations pour heures anormales ou supplémentaires, des primes aléatoires ne constituant pas la contrepartie directe de la prestation de travail, les remboursements de frais.

Compte tenu des modifications apportées par le présent accord tant dans les définitions d'emplois que dans les évaluations et cotations de ceux-ci, les signataires du présent accord conviennent de se réunir en CPPNI après l'extension de l'accord pour arrêter une politique salariale prenant en compte cette nouvelle classification qui acte de la segmentation du groupe IV en deux échelons et de travailler à une remise en cohérence de cette grille.

Article 9 | Modalités de saisine du comité paritaire de suivi et d'interprétation

La CPPNI donne mandat à un comité paritaire de suivi et d'interprétation pour examiner les difficultés d'application et d'interprétation du présent accord.

Ce comité est composé :

- des organisations patronales représentatives au niveau de la branche ;
- des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Lorsque le comité est saisi dans le cadre des difficultés d'application et d'interprétation du présent accord, la saisine du comité s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre recommandée par voie électronique, et adressée au secrétariat dudit comité, géré par la CPPNI.

À l'occasion d'une telle saisine, le comité peut être amené à formaliser des propositions de modification de la grille de classification.

Lorsque le comité de suivi est saisi dans le cadre d'un différend concernant la classification d'un emploi spécifique à une entreprise et dont le classement est contesté, des règles de procédure spécifiques sont applicables :

- lorsque le comité de suivi est saisi par l'employeur, il transmet au salarié et à l'employeur un questionnaire de classement d'emploi que ces deux parties doivent renvoyer, dûment rempli, à celui-ci par lettre recommandée dans les sept jours ouvrables suivant la réception du questionnaire ;
- lorsque le comité de suivi est saisi par le salarié, il transmet au salarié un questionnaire de classement d'emploi. Le salarié dispose, à compter de la réception du questionnaire, d'un délai de rétractation de sa demande de sept jours ouvrables s'il souhaite ne pas poursuivre la procédure, ainsi que d'un délai de quinze jours ouvrables à compter de la réception du questionnaire pour le renvoyer dûment rempli à celui-ci, par lettre recommandée ;
- dans le cas de saisine par le salarié, un questionnaire de classement d'emploi est également adressé à l'employeur, à l'expiration du délai de rétractation de sept jours ouvrables dont dispose le salarié. L'employeur dispose d'un délai de sept jours ouvrables, à compter de la réception du questionnaire pour le renvoyer, dûment rempli, au comité de suivi par lettre recommandée.

Il est précisé que seuls les dossiers complets seront pris en compte par le comité de suivi.

Article 10 | Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 11 | Révision

Les présentes stipulations conventionnelles peuvent être révisées dans les conditions fixées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 12 | Dépôt et extension du présent accord

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

Article 13 | Application du présent accord

Le présent accord prendra effet le 1^{er} janvier 2025.

Les signataires recommandent une application diligente de cet accord qui doit s'inscrire dans une démarche partagée impliquant une réflexion sur les métiers pratiqués dans l'entreprise, les évolutions prévisibles des emplois et les compétences nécessaires dans un futur proche.

Fait à Paris, le 24 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Définition des critères

Critère connaissance : niveau de l'Éducation nationale requis pour tenir l'emploi, acquis par diplôme et/ou certification

- A. Connaissance des savoirs de base (lire, écrire, compter).
- B. Niveau 3 de l'EN (CAP).
- C. Niveau 4 de l'EN (baccalauréat, Bac professionnel, brevet professionnel).
- D. Niveau 5 de l'EN (DEUG, BTS, DUT, DEUST).
- E. Niveau 6 de l'EN (licence, licence professionnelle, BUT, maîtrise).
- F. Niveau 7 de l'EN (master, DEA, DESP, diplôme d'ingénieur).
- G. Niveau 8 de l'EN (doctorat, habilitation à diriger des recherches).

Critère technicité : niveau de technicité lié aux outils matériels et immatériels et/ou de complexité des situations de travail rencontrées dans l'exercice de l'emploi défini

- A. Emploi nécessitant des notions élémentaires sans mise en œuvre de connaissances techniques et/ou particulières.
- B. Emploi nécessitant des notions techniques simples.
- C. Emploi nécessitant la maîtrise de techniques simples.
- D. Emploi nécessitant la mise en œuvre de techniques complexes et exigeant une adaptation à l'environnement direct de l'emploi.
- E. Emploi nécessitant la maîtrise des outils et exigeant la prise en compte de l'environnement professionnel direct lié à son emploi.
- F. Emploi nécessitant la maîtrise des moyens liés à la diversité des situations rencontrées.
- G. Emploi nécessitant la capacité à agir sur les fonctions de l'entreprise.

Critère autonomie : degré d'autonomie et d'initiative, latitude d'action, inhérents à l'emploi

- A. Emploi à caractère répétitif, exercé d'après des règles simples et permanentes.
- B. Emploi pouvant impliquer des ajustements occasionnels dans le cadre d'instructions précises.
- C. Emploi impliquant une autonomie occasionnelle dans le cadre d'instructions données.
- D. Emploi impliquant une autonomie dans le cadre de son activité et selon des directives définies.
- E. Emploi impliquant une capacité de proposition d'action dans le cadre de son domaine d'activité et selon des directives définies.
- F. Emploi impliquant une large autonomie, dans le cadre des objectifs fixés dans son domaine d'activité.
- G. Emploi impliquant une capacité décisionnelle dans le cadre de ses missions.

Critère responsabilité : degré de prise de responsabilité dans les domaines technique, organisationnel, humain et économique

- A. Emploi se traduisant par l'exécution de tâches répétitives élémentaires.
- B. Emploi se traduisant par l'exécution de tâches courantes selon des instructions précises.
- C. Emploi se traduisant par la réalisation de tâches liées à son domaine de spécialité à partir d'instructions définies.
- D. Emploi se traduisant par la coordination de tâches selon les règles et procédures liées à son domaine de spécialité, à partir de directives définies.
- E. Emploi se traduisant par la réalisation et l'organisation de missions à partir de directives liées à son domaine d'activité.
- F. Emploi se traduisant par la participation à la définition des objectifs et des directives de l'entreprise et organise les moyens de la mise en œuvre.
- G. Emploi se traduisant par la gestion et l'encadrement des activités de l'entreprise. Il contribue à la définition de la stratégie de l'entreprise.

Annexe II Définition des emplois repères

L'indication des numéros d'emplois ne correspond pas à leur valeur hiérarchique.

| | | |
|--------------------------------------|---|---|
| Directeur de site | 1 | <p>Assure la direction d'un site/établissement, en définit l'organisation dans le cadre de la politique générale de l'entreprise. À ce titre, fixe et contrôle les objectifs de ses principaux cadres.</p> <p>Est responsable des résultats de sa gestion dont il rend compte au chef d'entreprise.</p> |
| Directeur administratif et financier | 2 | <p>Collabore avec tous les services de l'entreprise. Définit et supervise la politique comptable de l'entreprise.</p> <p>Est responsable de la fiabilité des comptes et assure la relation avec le commissaire aux comptes.</p> <p>Établit les prévisions budgétaires, rend compte périodiquement à la direction.</p> <p>Est responsable de tous les aspects fiscaux et propose des solutions à la direction.</p> <p>Valide les contrats émis par la société et assure le contrôle des engagements avec les tiers (organismes sociaux, administration fiscale, etc.).</p> <p>Est en relation avec les partenaires financiers.</p> |
| Directeur des ressources humaines | 3 | <p>Est en relation constante avec la direction générale et l'ensemble du personnel.</p> <p>Définit la politique de gestion des ressources humaines en collaboration avec la direction de l'entreprise, coordonne les actions des chefs de service et organise des réunions du personnel. Définit la stratégie de formation et de gestion des compétences des personnels de l'entreprise. Favorise la communication interne.</p> <p>Communique avec les institutions représentatives du personnel.</p> |
| Directeur de production | 4 | <p>En lien avec l'ensemble des services de l'entreprise, organise et planifie la production en tenant compte de tous les paramètres : coûts, quantité, qualité, délais, respect des règles d'hygiène et de sécurité.</p> <p>Est responsable de l'optimisation et de la gestion des moyens techniques et humains.</p> <p>Participe au choix des investissements dans le cadre d'objectifs budgétaires, à la définition desquels il a participé et des choix stratégiques arrêtés par la direction.</p> |

| | | |
|--|---|--|
| Directeur commercial | 5 | <p>Définit une politique commerciale.</p> <p>Analyse les composantes du marché, définit des orientations stratégiques en relation avec la direction générale, détermine les actions à mener et assure le suivi des transactions commerciales.</p> <p>Assure le suivi de l'activité de l'équipe commerciale, optimise les marges, communique avec les services de production et rend compte de son activité à la direction de l'entreprise.</p> <p>Doit fournir des outils portant sur la santé financière des clients et analyser les statistiques commerciales.</p> |
| Ingénieur process | 6 | <p>Placé sous la responsabilité du directeur de production ou du chef d'entreprise, auprès duquel il rend compte de ses actions, optimise l'organisation des ateliers de production.</p> <p>Améliore l'industrialisation et l'adaptation de l'appareil de production.</p> <p>Doit être en mesure de réaliser des études techniques sur les processus de production.</p> <p>Négocie, le cas échéant, le cahier des charges avec les fournisseurs.</p> |
| Chef de projet informatique et/ou éditique | 7 | <p>Organise et met en œuvre toutes les phases d'un projet informatique, consultant éditique il assure le déploiement d'une solution client, pour lesquels il est responsable de la qualité, du coût et du respect des délais.</p> <p>Rédige le cahier des charges en tenant compte des besoins métiers et des spécifications fonctionnelles.</p> <p>Apporte assistance aux clients pour la conception et la production des documents d'entreprise. Prévoit et définit les besoins en ressources humaines du projet.</p> <p>Procède à la phase des recettes, fait la mise en exploitation et accompagne les utilisateurs (documentation, formation).</p> <p>Assure une prestation de conseil et de monitorat auprès des clients.</p> <p>Veille à maîtriser l'outil de production de l'entreprise et intègre les éventuelles contraintes externes pour faciliter le bon traitement du besoin client.</p> |
| Ingénieur systèmes | 8 | <p>Est responsable de l'installation informatique au sein de l'entreprise.</p> <p>Gère l'entretien et la maintenance des systèmes d'exploitation, des réseaux et des logiciels de base d'une entreprise.</p> <p>Cherche à améliorer les performances des systèmes et définit une stratégie d'évolution pour une meilleure rentabilité de l'entreprise.</p> <p>Est responsable de la sécurité des informations et de la surveillance du réseau.</p> |

| | | |
|-------------------------------------|----|---|
| Chef de fabrication | 9 | <p>Supervise la réalisation des commandes, est en relation avec les prestataires externes.</p> <p>Détermine des délais et moyens techniques.</p> <p>Décide de la sous-traitance éventuelle.</p> <p>Anime et coordonne les services dont il a la charge.</p> <p>Arbitre les litiges entre services, ainsi que ceux avec les prestataires externes.</p> |
| Chef comptable | 10 | <p>Dirige le service de la comptabilité. Est le garant de la bonne tenue des comptes et des flux financiers.</p> <p>Est responsable des délais de production des comptes périodiques et de fin d'année.</p> <p>Est en relation avec les directions opérationnelles pour le suivi des créances clients et les règlements aux fournisseurs.</p> <p>Supervise la prévision de trésorerie.</p> <p>Supervise les clôtures comptables.</p> <p>Fait remonter les informations financières à la direction.</p> <p>S'assure de la solvabilité des clients.</p> <p>Assure les relations avec les partenaires bancaires.</p> |
| Contrôleur de gestion | 11 | <p>Établit le schéma directeur des budgets et définit le plan de reporting. Élabore les indicateurs de gestion et assure le suivi permanent de ces indicateurs.</p> <p>S'assure d'obtenir les bonnes informations de la part des métiers opérationnels.</p> <p>Évalue les activités et propose des actions correctives après analyse des écarts.</p> |
| Responsable des ressources humaines | 12 | <p>Met en œuvre la politique de gestion des ressources humaines.</p> <p>Analyse les besoins humains de l'entreprise.</p> <p>Assure le suivi administratif des salariés (congrés, contrats, paie maladie, formation, etc.).</p> <p>Est chargé du recrutement et définit le profil des candidats à recruter avec les responsables opérationnels.</p> <p>Dans certains cas, est amené à être en relation et participe aux négociations avec les institutions représentatives du personnel.</p> |
| Chef d'atelier | 13 | <p>Rassemble et analyse toutes les informations nécessaires à la bonne marche de l'atelier, dont il a la responsabilité.</p> <p>Supervise le bon déroulement de la production de l'atelier en termes de qualité, quantité et délai. Participe à l'interface entre prépresse, impression et finition, dans une démarche de transversalité.</p> |
| Concepteur-réalisateur pluri-média | 14 | <p>À partir des besoins implicites ou explicites du client, détermine l'architecture générale du produit dans tous ses aspects.</p> <p>Est chargé de l'écriture du scénario interactif, de l'arborescence, de la navigation et éventuellement de l'élaboration du design.</p> <p>Coordonne une équipe comportant notamment intégrateurs pluri-média et concepteurs graphiques.</p> |

| | | |
|-------------------------------------|----|--|
| Responsable planning ordonnancement | 15 | <p>Rassemble et analyse les informations liées aux besoins de la production de l'entreprise.</p> <p>Étudie, optimise et coordonne la planification des outils de production des différents ateliers ou établissements en fonction des commandes et des délais de réalisation.</p> <p>Assure, au titre de l'ordonnancement, le suivi du travail confié aux sous-traitants, notamment pour la sous-traitance de capacité si besoin.</p> |
| Responsable qualité | 16 | <p>Met en œuvre les démarches qualité définies au sein de l'entreprise ainsi que la politique de gestion de la qualité des produits et des services de l'entreprise.</p> <p>Optimise les démarches en mettant en place méthodes et procédures.</p> <p>Effectue des contrôles et des tests pour s'assurer de la conformité de l'organisation et des processus.</p> <p>Peut réaliser ces actions en interne mais aussi chez les prestataires externes de l'entreprise. Enfin, informe et sensibilise le personnel aux normes de qualité.</p> |
| Responsable maintenance | 17 | <p>Supervise l'entretien et le dépannage des équipements et participe à la conception des nouvelles installations.</p> <p>Participe à l'élaboration d'un budget pour garantir à l'unité de production et plus généralement à l'entreprise le bon fonctionnement de ses équipements, l'entretien de ses bâtiments, sa sécurité et l'amélioration de ses performances.</p> <p>Gère et coordonne, le cas échéant, une ou plusieurs équipes.</p> |
| Administrateur réseau | 18 | <p>Assure la compatibilité et l'évolution des outils utilisés pour transmettre des informations, fixe les procédures d'accès au réseau informatique, y compris la sécurité de celui-ci, est capable d'effectuer le diagnostic du dysfonctionnement du réseau et d'y remédier (problème de logiciel), se tient au courant des évolutions technologiques dans ce domaine.</p> |
| Contremaître | 19 | <p>Anime, coordonne et contrôle le travail d'une ou plusieurs équipes de salariés dans le cadre des instructions et directives de sa hiérarchie et des process de travail.</p> <p>Apporte des conseils techniques au personnel qu'il dirige et éventuellement son assistance pour des réglages, dépannages et travaux particuliers.</p> |
| Web designer | 20 | <p>Pour tout type de site, assure la conception de la charte graphique, la définition de l'arborescence et la traduction graphique des données du client, en tout langage informatique.</p> <p>Optimise les moyens de navigation sur le site.</p> |
| Fabricant | 21 | <p>En relation avec les clients, effectue à partir du devis ou de l'appel d'offre l'analyse technique pour constituer le dossier de fabrication dans une recherche d'optimisation.</p> <p>S'assure de l'approvisionnement des matières premières prévues pour l'exécution de la commande. Assure le suivi du dossier à tous les stades de la réalisation (du fournisseur au client).</p> <p>Rassemble toutes les données nécessaires à la facturation.</p> |

| | | |
|--|----|--|
| Responsable logistique | 22 | <p>Coordonne et optimise la circulation des matières premières et des produits de l'entreprise dans le respect des délais et des coûts définis.</p> <p>Organise les transports et transits.</p> <p>Contrôle l'approvisionnement des stocks et la réception des commandes.</p> <p>Organise et suit les inventaires.</p> <p>Peut être amené à encadrer les préparateurs logistiques.</p> |
| Responsable hygiène sécurité environnement | 23 | <p>Contribue à l'élaboration de la politique de l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement.</p> <p>Évalue les risques, conçoit et anime des plans de prévention au sein de l'entreprise et sensibilise le personnel aux questions de sécurité.</p> |
| Responsable achats et/ou sous-traitance | 24 | <p>Recherche, sélectionne et évalue les fournisseurs des domaines qui lui sont confiés.</p> <p>Selon les critères techniques définis, négocie et conclut les achats de tout produit, service ou sous-traitance nécessaire à la production de l'entreprise et à son bon fonctionnement, aux meilleures conditions de prix, de qualité et de délai.</p> <p>Se tient informé des évolutions technologiques et propose l'essai de nouveaux produits alternatifs ou nouveaux procédés.</p> |
| Comptable | 25 | <p>Traduit en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles et financières ; les compose, les centralise et les assemble afin d'en tirer notamment les balances, bilans, comptes de résultats, prix de revient et prévisions de trésorerie.</p> <p>Assure la bonne tenue des comptes et des flux financiers et les clôtures comptables.</p> <p>En relation avec les directions opérationnelles pour le suivi des créances clients et des règlements fournisseurs.</p> <p>S'assure de la solvabilité des clients.</p> <p>Réalise l'ensemble des opérations nécessaires à l'établissement des payes.</p> <p>Fait remonter les informations financières à la direction.</p> <p>Travaille, le cas, échéant, sous le contrôle d'un chef comptable.</p> |
| Deviseur | 26 | <p>En collaboration avec les services fabrication, planning, commercial et production, auprès desquels il collecte les données qui lui sont nécessaires, est chargé de procéder à l'analyse de la fabrication d'un produit en vue d'en calculer la valeur.</p> <p>Doit avoir des connaissances techniques lui permettant d'optimiser le choix des moyens en ce qui concerne tant l'entreprise que le client.</p> <p>Détermine le prix de vente à l'aide d'éléments comptables et des directives hiérarchiques, au moyen des outils informatiques de l'entreprise.</p> |

| | | |
|--|----|---|
| Technico-commercial | 27 | <p>Réalise la négociation et éventuellement finalise la conclusion de la vente dans le cadre d'instructions données.</p> <p>Développe et assure le suivi de la clientèle, selon la politique commerciale, notamment à l'aide d'un fichier qu'il constitue et met à jour régulièrement.</p> <p>Entretient des relations commerciales régulières avec les clients, vérifie leur taux de satisfaction et s'assure que leurs besoins soient respectés.</p> <p>Est en mesure de proposer les prestations et services les plus adaptés à leurs demandes, voire les susciter.</p> <p>A une bonne connaissance des moyens techniques de l'entreprise, du planning de fabrication, des stocks et délais, des procédés, ainsi que du marché.</p> <p>Peut être amené à conseiller et à assister le client sur le plan technique en liaison avec les services de production.</p> <p>Assure l'interface entre l'entreprise et le client tant au niveau du suivi de la commande que de la résolution des problèmes qui pourraient survenir.</p> |
| Assistant de direction | 28 | <p>Au sein du service concerné (notamment comptable, administratif ou production), seconde son responsable dans tout ou partie de ses tâches et assure l'interface en cas d'absence. Anticipe les besoins afin d'optimiser leur collaboration et l'organisation du service. Dans le cadre de ses missions, dispose d'une autonomie importante.</p> |
| Intégrateur pluri-média | 29 | <p>Prépare, rassemble et intègre, à l'aide d'outils spécifiques, les différents types de médias (texte, image fixe, animation, son, vidéo) pour composer les différents écrans du produit pluri-média.</p> |
| Conducteur de machine à imprimer d'exploitation complexe | 30 | <p>Effectue et optimise les opérations nécessaires à la préparation, aux réglages selon le procédé d'impression mis en œuvre conformément au bon-à-tirer.</p> <p>Outre une connaissance technique des différentes phases, en amont et en aval de la chaîne graphique, dispose de connaissances sur les supports (papier ou autres), d'une maîtrise de la chromie et peut mettre en œuvre des techniques complémentaires pour des produits finis ou semi-finis.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p> <p>Peut être amené à coordonner une équipe de salariés pour assurer la production confiée.</p> |
| Conducteur chaîne reliure | 31 | <p>Supervise et participe aux réglages des différents éléments de la chaîne de reliure, et s'assure de l'approvisionnement des matières premières.</p> <p>Dispose des connaissances des supports et colles ainsi que des flux de production.</p> <p>Coordonne et suit l'activité d'une équipe.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p> |

| | | |
|--|----|---|
| Technicien de maintenance | 32 | Participe aux opérations de montage et de mise au point des matériels dont il aura la charge ; assure l'entretien préventif et curatif de ces matériels tant dans le domaine électrique, électronique et mécanique. Dispose de compétences, notamment, dans les domaines mécanique, hydraulique, électrique, électronique et pneumatique. |
| Relieur main | 33 | Crée, reproduit ou restaure des ouvrages dans le respect des règles de l'art. Il n'entre pas dans le cadre d'un processus industriel, ce qui exclut la fabrication de série. |
| Doreur main | 34 | Crée, reproduit ou restaure des ouvrages dans le respect des règles de l'art. Il n'entre pas dans le cadre d'un processus industriel, ce qui exclut la fabrication de série. |
| Conducteur en second | 35 | Assiste le conducteur dans les opérations nécessaires à la réalisation du produit imprimé conformément au bon à tirer, sur machine d'exploitation complexe et le supplée en cas d'absence. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante. |
| Opérateur CTP | 36 | À partir des fichiers prêts à flasher, assure les opérations nécessaires à l'élaboration des plaques par la conduite et l'alimentation des machines à sa disposition. Contrôle la qualité et la conformité des plaques. |
| Préparateur graveur cylindre héliographe | 37 | À partir des fichiers, assure les opérations nécessaires à la préparation et à l'élaboration des cylindres avant et après impression (cuvrage, gravure, galvano...) par la conduite et à l'alimentation des machines à sa disposition. Contrôle la qualité et la conformité des cylindres. |
| Conducteur chaîne brochage complexe | 38 | Règle et conduit un ensemble complexe d'assemblage et de finition. Coordonne et suit l'activité d'une équipe dans le cadre d'un travail planifié conformément au dossier de fabrication. Dispose des connaissances des supports et colles ainsi que des flux de production. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante. |
| Concepteur réalisateur graphique | 39 | Identifie et analyse la demande d'un client puis élabore l'univers graphique d'un produit, d'une marque, d'une entreprise, et lui donne une identité visuelle. Assure la création de la charte graphique et la réalisation des supports graphiques voire pluri médias, en intégrant les contraintes techniques de production et éventuellement les exigences liées au produit lui-même. |

| | | |
|---|----|---|
| Attaché commercial | 40 | <p>Développe et assure le suivi de la clientèle, selon la politique commerciale notamment à l'aide d'un fichier qu'il constitue et met à jour régulièrement.</p> <p>Entretient des relations commerciales régulières avec les clients et vérifie le taux de satisfaction et s'assure que leurs besoins soient respectés.</p> <p>En lien avec son responsable hiérarchique, propose les prestations et services les plus adaptés à leurs demandes, voire les suscite.</p> |
| Coloriste | 41 | <p>Mélange les encres et compose les recettes pour obtenir les teintes demandées par le client. Optimise les quantités d'encre utilisées.</p> <p>En collaboration avec le conducteur, contrôle l'adéquation entre la recette et l'épreuve de référence.</p> |
| Secrétaire Assistant | 42 | <p>Quel que soit le service concerné, doit assister un ou plusieurs responsables dans leurs missions en préparant leurs dossiers, leurs plannings etc.</p> <p>Prend note et/ou rédige la majeure partie de la correspondance d'après des instructions générales et en effectue la saisie.</p> <p>Est chargé du classement et du suivi de certains dossiers.</p> <p>Tient un standard et organise la prise de rendez-vous en fonction du planning.</p> <p>Organise les réunions.</p> |
| Conducteur machine à imprimer | 43 | <p>Réalise les opérations nécessaires à la préparation, aux réglages selon les différents procédés d'impression de l'entreprise conformément au bon-à-tirer.</p> <p>Outre une connaissance technique des différentes phases, en amont et en aval de la chaîne graphique, dispose de connaissances sur les supports (papier ou autres).</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p> |
| Conducteur machine enrichissement de l'imprimé | 44 | <p>Effectue et optimise les opérations nécessaires à la préparation, aux réglages et à la mise en œuvre des différents procédés d'enrichissement de l'imprimé (notamment dorure à chaud, gaufrage, découpe, dorure industrielle).</p> <p>Dispose de connaissances sur les différents supports et matières utilisés.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p> |
| Conducteur encarteuse piqueuse/assembleuse couseuse | 45 | <p>Règle et conduit une chaîne d'encartage-piqûre/d'assemblage-couture afin de réaliser un produit fini/semi-fini.</p> <p>Coordonne éventuellement une équipe d'exécution.</p> <p>Dispose des connaissances des différents supports et matières utilisés.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p> |

| | | |
|--|----|---|
| Opérateur réalisateur graphique | 46 | À partir des orientations définies par le client, assure la réalisation graphique ainsi que la mise en forme d'un document exploitable dans le processus de la chaîne graphique. |
| Préparateur logistique | 47 | Organise les flux des éléments nécessaires à l'alimentation interne de la production et les expéditions selon le planning fourni, détermine les emballages nécessaires, prépare les bordereaux et les étiquettes. |
| Contrôleur qualité | 48 | Vérifie et atteste de la conformité des produits, le cas échéant, sous la responsabilité d'un responsable qualité. Assure sa mission selon les modes opératoires préétablis par un cahier des charges. |
| Conducteur de plieuse | 49 | Règle et conduit une machine à plier le papier, quels que soient le procédé et le mode de pliage mis en œuvre selon des instructions précises. Dispose des connaissances des différents supports et matières utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante. |
| Massicotier – coupes simples | 50 | Organise et règle les coupes afin de réaliser un produit fini ou semi-fini. Dispose d'une parfaite connaissance des papiers. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur le massicot afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante. |
| Massicotier – coupes de finition complexes | 51 | Organise et règle les coupes afin de réaliser un produit fini ou semi-fini. Dispose des connaissances nécessaires aux réglages et programmations multiples, aux papiers, à l'imposition, aux différents formats de coupe, à la maîtrise et la gestion de la chaîne graphique ainsi qu'aux matières et supports utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur le massicot afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante. |
| Brocheur papetier | 52 | Réalise manuellement ou au moyen d'outils appropriés d'exploitation simple des opérations de façonnage (encartage, pliure, assemblage, collage...) selon des instructions précises. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante. |
| Magasinier | 53 | Est chargé, dans le respect des consignes spécifiques de sécurité, de la réception, du stockage et de la distribution des matières et produits divers. Doit pouvoir reconnaître les produits qu'il distribue et exploiter les bons de commande. Tient les fiches de surveillance des stocks et déclenche les demandes de réapprovisionnement pour obtenir les livraisons dans les délais voulus. |

| | | |
|----------------------------|----|--|
| Margeur-bobinier | 54 | <p>Alimente la machine (matières premières et semi-ouvrés) où il est affecté.</p> <p>Règle et cale la marge et assure la surveillance de la marge pendant la phase de production. Participe au bon fonctionnement global de la machine.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p> |
| Aide de finition | 55 | <p>Approvisionne les différents matériels de façonnage en papier (feuilles ou cahiers).</p> <p>Réceptionne les produits façonnés, en assure l'emballage et le conditionnement.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p> |
| Chauffeur livreur | 56 | <p>Est chargé d'effectuer des livraisons et des enlèvements de marchandises selon les directives reçues. Doit notamment préparer la livraison, charger le véhicule, livrer la marchandise.</p> <p>Doit disposer d'un permis de conduire valide et approprié au type de véhicule utilisé.</p> <p>Doit connaître la feuille de route, la localisation géographique des clients, les conditions de livraison (accès) et les caractéristiques des marchandises transportées.</p> |
| Cariste | 57 | <p>Effectue toutes les opérations de chargement, de déchargement et de stockage à l'aide d'engins élévateurs automatiques à conducteur porté, dans le respect des règles de sécurité. En assure les vérifications et l'entretien journalier. Est obligatoirement titulaire d'une autorisation de conduite.</p> |
| Agent de propreté | 58 | <p>Effectue le nettoyage des locaux industriels avec les moyens mis à sa disposition.</p> |
| Receveur | 59 | <p>Réceptionne sur stacker les produits finis ou semi-finis, en briques ou en paquets.</p> <p>Organise leur conditionnement en vue de leur façonnage ou de leur expédition.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p> |
| Conducteur de pelliculeuse | 60 | <p>Règle et conduit une machine de pelliculage.</p> <p>Dispose des connaissances des différents supports et matières utilisés.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p> |

| | | |
|---|----|---|
| Technicien prépresse | 61 | <p>À partir des fichiers reçus, réalise la forme imprimante intégrant les éléments nécessaires à l'impression et, le cas échéant, aux opérations de façonnage et de finition.</p> <p>Maîtrise l'ensemble des procédés techniques internes de production de la forme imprimante et de sa conception, en fonction du produit final et de sa fabrication.</p> <p>Gère les flux numériques, la sauvegarde et l'archivage de ceux-ci.</p> |
| Contrôleur de fichiers | 62 | <p>Contrôle les fichiers reçus et s'assure qu'ils sont conformes au cahier des charges et exploitables dans le processus de la chaîne graphique.</p> |
| Retoucheur hélió | 63 | <p>À l'aide des outils appropriés, effectue toutes les retouches sur le cylindre, demandées par le client, en vue de réaliser le bon-à-tirer.</p> <p>S'assure de la conformité de la production à celui-ci.</p> |
| Conducteur de système de production automatisé | 64 | <p>À partir de fichiers validés, règle les outils et installations, gère les flux de production et coordonne techniquement la conduite d'un système industriel automatisé d'impression et de finition pour la réalisation d'un produit semi-fini ou fini. Il maîtrise toutes les étapes du process. Il peut être amené à intervenir, sur le fichier pour partie afin d'assurer la bonne réalisation du produit.</p> <p>Peut être amené à coordonner une équipe de salariés pour assurer la production confiée. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p> |
| Conducteur impression numérique | 65 | <p>Contrôle la conformité technique des fichiers reçus.</p> <p>Réalise les opérations nécessaires à la préparation et aux réglages en concordance avec le bon-à-tirer.</p> <p>Outre des connaissances techniques de la chaîne graphique, dispose de connaissances sur les supports à imprimer.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p> |
| Conducteur impression numérique d'exploitation complexe | 66 | <p>Maîtrise la conformité technique des fichiers reçus, avec diagnostic des éventuelles inadéquations à la production attendue.</p> <p>Réalise les opérations nécessaires à la préparation et aux réglages en concordance avec le bon-à-tirer.</p> <p>Maîtrise les procédés numériques, la gestion des couleurs et des profils pour imprimer des produits semi-finis. Peut être amené à conduire un flux de production intégrée pour des produits finis.</p> <p>Outre des connaissances techniques de la chaîne graphique, dispose de connaissances sur les supports à imprimer.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p> |

| | | |
|------------------------------|----|--|
| Responsable prépresse | 67 | <p>Placé sous la responsabilité du directeur de site ou de production, le responsable pré presse exerce son activité en étroite collaboration avec les autres services.</p> <p>Gère une équipe ainsi que le budget du service.</p> <p>Supervise la préparation des fichiers pour l'ensemble des flux d'impression.</p> <p>Est en charge de la gestion des processus et de la coordination des activités de son service.</p> <p>Est le garant de la mise à jour des logiciels et matériels dont il a la charge.</p> <p>Assure la veille technique et technologique et la gestion de la maintenance au sein de son service.</p> <p>Est en relation directe avec les fournisseurs.</p> <p>Est éventuellement, selon l'organisation de l'entreprise, en relation avec les clients pour élaborer ou modifier le cahier des charges correspondant aux besoins exprimés par le donneur d'ordre.</p> <p>Veille à ce que les salariés de son équipe soient formés afin d'en garantir les compétences.</p> <p>Est responsable de l'élaboration du BAT et de son suivi jusqu'à l'amont de l'impression.</p> |
| Conducteur presse de découpe | 68 | <p>Réceptionne le produit à transformer.</p> <p>Réalise les opérations de calage et les réglages nécessaires à la production demandée selon les instructions précises fournies.</p> <p>Surveille les opérations de production et le suivie qualitatif de celle-ci.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p> |
| Clicheur sérigraphe | 69 | <p>À partir de fichiers ou de films ou de tout autre document dont il assure le contrôle de conformité, il met en œuvre les opérations nécessaires au transfert de ces éléments sur un pochoir au moyen de systèmes numériques ou analogiques. Il est en charge du contrôle des pochoirs à l'occasion des opérations de clichage qui nécessitent d'analyser et d'identifier les différents paramètres nécessaires à cette opération (contrôle avant, pendant, après). Dans ce cadre, il doit analyser les défauts d'impression pour corriger si nécessaire les paramètres de clichage. Il doit préparer et contrôler les différentes matières d'œuvres, effectuer l'insolation et s'assurer de la disponibilité des moyens et outils dont il met en œuvre les procédures d'entretien.</p> |

| | | |
|--------------------------------|----|---|
| Opérateur en signalétique | 70 | Identifie et analyse la demande du client pour un projet de communication visuelle. Réalise l'ensemble des étapes d'un projet de signalétique intérieure et ou extérieure. Pour réaliser la commande qui lui est adressée, il prépare des visuels en infographie, crée et pose des décors et des marquages. Prépare des esquisses de visuels d'enseigne et de signalétiques et peut suivant le cahier des charges être amené à réaliser des signalétiques personnalisées par gravure de matières (aluminium, plastiques par exemple). Assemble et réalise les éléments d'un ou de supports publicitaires et pour ce faire doit maîtriser les principaux logiciels graphiques pour réaliser les documents d'exécution ainsi que les technologies d'impression numérique, de gravure et de découpe numérique. |
| Poseur adhésif et signalétique | 71 | Réalise sur le site du client (en intérieur ou extérieur) la pose de tous les supports de communication visuelle. Pour ce faire, il prépare et contrôle l'ensemble des éléments nécessaires à la bonne mise en œuvre sur le chantier ; il protège et sécurise la zone d'intervention ; Il assure la pose des éléments dans le respect des règles environnementales et d'hygiène et de sécurité. Il remonte tout problème identifié à son supérieur hiérarchique (médiapporteur suivant l'organisation hiérarchique interne). Il fournit à son responsable hiérarchique qui est le garant de la bonne réalisation du chantier (chef de projet/médiapporteur) toute information technique destinée à finaliser la réception du chantier selon les méthodes et techniques spécifiques exigées. À la clôture du chantier il réalise les photos de sa pose qu'il communique à son responsable. |
| Médiapporteur | 72 | Identifie et analyse la demande du client et ou du commanditaire, et sa faisabilité technique de façon à conseiller celui-ci et l'orienter vers le choix du procédé optimal, des supports, des formats, et des volumes et réaliser pour ce faire toute maquette, plan projet, croquis etc. En outre, il repère et analyse les possibilités et les contraintes du lieu d'application et des supports de destination et vérifie la conformité et la qualité du produit à appliquer ou installer et contrôle le support avant application d'un film adhésif en 2 ^d voire un film imprimé sur un support 3D. Dans le cadre de cette activité, il maîtrise les matériaux (les films adhésifs à poser les types de toiles, bâches, supports, etc.) et planifie et organise son travail dans le respect des règles de sécurité et des contraintes environnementales. Pour conduire l'ouvrage à bonne fin, il fixe et installe (ou participe à l'installation) d'un support panneau, d'une bâche tendue sur un support cadre ou d'une toile suivant la définition du cahier des charges. Il peut être amené à conseiller le client dans le choix des médias et des supports. |

Annexe III Grille de classification

| | |
|-------|---|
| I B | Directeur de site Directeur de production Directeur commercial Directeur administratif et financier Directeur des ressources humaines |
| I A | Ingénieur process Chef de projet informatique et/ou éditique Ingénieur systèmes Chef de fabrication Responsable des ressources humaines Responsable prépresse |
| II | Chef comptable Concepteur-réalisateur pluri-média Contrôleur de gestion Responsable planning ordonnancement Responsable qualité Responsable maintenance Responsable achats et/ou sous-traitance Chef d'atelier |
| III B | Responsable hygiène sécurité environnement Technico-commercial Intégrateur pluri-média Fabricant Responsable logistique Administrateur réseau Contremaître |
| III A | Deviseur Assistant de direction Comptable |
| IV B | Conducteur de système de production automatisé Conducteur chaîne reliure |

| | |
|------|---|
| IV A | Concepteur réalisateur graphique Conducteur de machine à imprimer d'exploitation complexe Technicien de maintenance Conducteur chaîne brochage complexe Technicien prépresse Médiapporteur Conducteur impression numérique d'exploitation complexe |
| V C | Poseur adhésif et signalétique Web designer Relieur main Doreur main Attaché commercial Conducteur machine enrichissement de l'imprimé |
| V B | Conducteur impression numérique Préparateur graveur cylindre héliographique Massicotier – coupes de finition complexes Conducteur en second Contrôleur de fichiers Retoucheur héliographique Conducteur encarteuse piqueuse/assembleuse couseuse Conducteur presse de découpe Conducteur machine à imprimer Opérateur réalisateur graphique Opérateur CTP Opérateur en signalétique Clicheur sérigraphique Coloriste Secrétaire assistant Contrôleur qualité |
| V A | Margeur-bobinier Massicotier – coupes simples Conducteur de pelliculeuse Conducteur de plieuse Préparateur logistique Brocheur papetier Magasinier Chauffeur livreur |

| | |
|------|-------------------|
| VI B | Cariste |
| | Receveur |
| | Aide de finition |
| VI A | Agent de propreté |

Accord du 28 juin 2024
relatif aux frais d'hébergement

NOR : ASET2450653M

IDCC : 478

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

ASF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

UNSA ;

FSPBA CGT ;

CFTC banque ;

SNB CFE-CGC ;

CFDT banques assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} août 2024, les dispositions de l'alinéa 4 de l'annexe II (annexe à l'article 11 du livre I^{er}) de la convention collective des sociétés financières relatives aux frais d'hébergement sont les suivantes :

« **Annexe II**

[...]

Frais d'hébergement : participation de l'ASF sur la base d'un montant maximum de 180 euros par nuitée, petit déjeuner inclus.

[...] »

Article 2

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 28 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3148 | Convention collective nationale

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

Avenant du 10 juin 2024
à l'accord du 11 avril 2019
relatif au financement du dialogue social

NOR : ASET2450646M

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 ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité modifier l'accord relatif au financement du dialogue social de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 11 avril 2019.

Les dispositions de cet avenant prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

L'article 3 de l'accord du 11 avril 2019 « Financement du fonds d'aide au dialogue social acteurs du dialogue social » est modifié comme suit :

« Le financement du dialogue social dans la branche est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet.

Cette contribution forfaitaire annuelle à la charge de l'employeur est fixée en fonction de l'effectif déclaré dans la DSN de l'année N-1 et est égale à :

– moins de 1 salarié : 50 € ;

- de 1 à moins de 10 salariés : 200 € ;
- de 10 à moins de 50 salariés : 500 € ;
- de 50 à moins de 300 salariés : 1 000 € ;
- 300 salariés et plus : 2 000 €.

Lorsqu'une entreprise a plusieurs établissements, il convient de faire une consolidation des effectifs de l'ensemble des établissements et du siège.

Ces montants pourront être révisés par décision de l'ACJTM en fonction des besoins du dialogue social. »

Article 2

L'article 4 de l'accord du 11 avril 2019 « Recouvrement de la contribution » est modifié comme suit :

« La contribution prévue à l'article 3 du présent accord est recouvrée par l'ACJTM ou par une structure de collecte mandatée par elle.

Le bordereau est adressé au plus tard au 31 janvier de chaque année pour un paiement au 31 mars au plus tard.

En cas de non-paiement de la contribution plus de 30 jours calendaires après l'échéance, l'entreprise sera redevable, en plus du montant de la contribution, d'une indemnité de 1 000 € (50 % du montant de la contribution la plus élevée) ainsi que des frais de recouvrement engagés.

Cette indemnité sera due sans préjudice d'une action en réparation du préjudice subi ainsi qu'en remboursement de l'ensemble des frais de recouvrement engagés. »

Article 3

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 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à répartir équitablement la charge de fonctionnement du dialogue social à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective.

Article 4

Le présent avenant est applicable à compter du jour de sa signature.

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 10 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3148 | Convention collective nationale

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

Avenant du 10 juin 2024
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2450647M

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 ;

FCDS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

Le présent avenant s'applique aux salariés et aux entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (IDCC 500).

Ses dispositions prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Conformément au décret du 30 juillet 2021, sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC, les entreprises de la branche qui le souhaitent disposent de la faculté d'intégrer certains de leurs salariés non-cadres au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Ainsi les entreprises peuvent demander l'extension du régime de protection sociale des cadres au bénéfice des salariés définis comme suit :

Salariés non-cadres dont les emplois sont classés aux niveaux VI et VII de la classification conventionnelle mise en place par l'accord du 15 décembre 2017.

Article 2 | 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 50 salariés dès lors que le présent avenant vise garantir des droits au niveau de la branche dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 3 | 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 4 | Durée de l'accord. Dépôt

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi et sous réserve de son agrément par la commission paritaire de l'APEC prévue à cet effet par l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, le présent accord entrera en application à compter du 1^{er} janvier 2025.

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 10 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : 843 | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

Avenant n° 59 du 20 juin 2024

relatif aux salaires au 1^{er} juillet 2024
(Île-de-France)

NOR : ASET2450656M

IDCC : 843

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

Fédération de la boulangerie-pâtisserie de l'Essonne, du Val-d'Oise et des Yvelines ;

Syndicat patronal des boulangers-pâtisseries du Grand Paris ;

Maison de la boulangerie-pâtisserie de Seine-et-Marne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations patronales de la branche et les organisations syndicales de salariés se sont réunies le 20 juin 2024 et ont décidé de conclure le présent avenant (accord Île-de-France n° 59) dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie – entreprises artisanales (IDCC 843).

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour sa mise en œuvre par ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de ladite convention collective, quel que soit leur effectif.

Article 1^{er}

Le salaire horaire de la région Île-de-France est déterminé ainsi qu'il suit, à compter du 1^{er} juillet 2024 : la valeur monétaire du point est fixée à 0,05514353 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 3,6092328 du coefficient 155 au coefficient 240.

Article 2

En application de l'article 1^{er}, le salaire horaire minimum de la région Île-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à compter du 1^{er} juillet 2024 :

a) Pour le personnel de fabrication

| | |
|-----------------|---------|
| Coefficient 155 | 12,16 € |
| Coefficient 160 | 12,43 € |
| Coefficient 170 | 12,98 € |
| Coefficient 175 | 13,26 € |
| Coefficient 185 | 13,81 € |
| Coefficient 190 | 14,09 € |
| Coefficient 195 | 14,36 € |
| Coefficient 240 | 16,84 € |

b) Pour le personnel de vente

| | |
|-----------------|---------|
| Coefficient 155 | 12,16 € |
| Coefficient 160 | 12,43 € |
| Coefficient 165 | 12,71 € |
| Coefficient 170 | 12,98 € |
| Coefficient 175 | 13,26 € |
| Coefficient 180 | 13,54 € |
| Coefficient 185 | 13,81 € |
| Coefficient 190 | 14,09 € |

c) Pour le personnel de service

| | |
|-----------------|---------|
| Coefficient 155 | 12,16 € |
| Coefficient 160 | 12,43 € |
| Coefficient 170 | 12,98 € |

Article 3

Pour le personnel d'encadrement (cf. définition à l'article 9 de la CCN) les rémunérations annuelles fixées par conventions de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 38 631 € pour les salariés « cadres 1 » et 55 428 € pour les salariés « cadres 2 ».

Article 4

Le présent avenant deviendra applicable à compter du 1^{er} juillet 2024.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 20 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 23 mai 2024

relatif à la révision partielle de la convention collective

NOR : ASET2450611M

IDCC : 897

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

Présanse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPST ;

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FSAS CGT ;

FEC CGT FO,

d'autre part,

ont convenu de ce qui suit :

Préambule

La négociation, quinquennale, relative à la classification des emplois conventionnels (emplois repères), s'inscrit pleinement dans la réforme de la santé au travail telle qu'issue de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

L'objectif a été de réviser la classification, en s'appuyant sur un état des lieux de l'existant dans les SPSTI.

Les partenaires sociaux ont pu bénéficier de l'expertise d'un cabinet extérieur pour mener au mieux cette négociation.

Pour traiter le sujet, la méthode suivante a été arrêtée paritairement :

- conserver la méthode classante (critères classants permettant d'évaluer les emplois les uns par rapport aux autres) ;
- reprendre l'ensemble des descriptifs d'emplois conventionnels datant de 2013 afin d'examiner leur adéquation avec le contenu des postes actuels ;
- identifier les nouveaux emplois à créer en fonction de l'évolution des réalités de terrain au sein des Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) ;
- répondre aux souhaits exprimés par les SPSTI de pouvoir mieux identifier des possibilités d'évolution de carrière.

S'agissant des possibilités d'évolution de carrière les partenaires sociaux ont conservé la disposition selon laquelle le Service de prévention et de santé au travail interentreprises propose à tout le personnel la possibilité d'évoluer vers des postes prévus dans la classification des emplois conventionnels. Toutefois, les possibilités d'évolution sont plus larges et seront facilitées avec la nouvelle classification.

Les partenaires sociaux rappellent ici que la mobilité professionnelle peut permettre de répondre à des besoins d'effectifs dans les SPSTI, d'adapter l'organisation du travail à leur projet de service et aussi maintenir l'implication des salariés dans leur travail.

La création de nouveaux emplois répond à cette préoccupation.

Aussi pour faciliter la gestion des ressources humaines des organisations dans les SPSTI et pour que chacun ait une meilleure lisibilité du déroulement de carrière, les partenaires sociaux ont décidé de créer un niveau 2 pour chacun des emplois repères.

Les partenaires sociaux ont alors décidé des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Modification de l'article 20 de la CCN

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 20 de la CCN comme suit :

« Article 20 | Classification des emplois

Les salariés sont classés dans l'une des deux filières suivantes :

- filière prévention ;
- filière support.

L'annexe I à la présente convention collective énumère les différents emplois conventionnels, leurs missions générales, leurs activités et les formations ou l'expérience.

Ces emplois ont été évalués en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

L'emploi réellement occupé par le salarié doit nécessairement être rattaché à un emploi conventionnel, le cas échéant, par assimilation.

Par assimilation, il faut entendre la recherche de l'emploi le plus approchant au regard des activités réellement et concrètement exercées. C'est le contenu du travail, tel qu'il est mentionné dans les fiches descriptives, qui conduit à la détermination de l'emploi conventionnel d'affectation et non le seul intitulé. De même, le diplôme mentionné dans les fiches descriptives constitue un repère en référence à l'éducation nationale. Il n'est pas requis (à l'exception des emplois réglementés) et ne garantit pas l'affectation à un emploi conventionnel pour le titulaire du diplôme évoqué.

Il est précisé que les SPSTI ne peuvent créer d'autres emplois conventionnels que ceux prévus dans la présente convention collective. En revanche, les partenaires sociaux de la branche peuvent, si nécessaire, décider de créer de nouveaux emplois conventionnels.

En cas de pluralité d'emplois exercés de façon permanente par le même salarié, ce dernier bénéficie de la classe la plus élevée d'entre eux et de la rémunération minimale annuelle garantie correspondante.

De plus jusqu'à la classe D incluse, le salarié cumulant deux emplois d'une même classe ou de deux classes différentes bénéficie d'une prime de 5 % calculée sur la base de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe correspondante ou de la classe la plus élevée des deux. Cette prime s'ajoute au salaire mensuel réel.

Enfin, chaque salarié a la possibilité d'accéder au niveau 2 des emplois repères dans les conditions fixées par l'article 20.1 de la présente convention ».

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 20.1 comme suit :

« Article 20.1 | Évolution interne des salariés et accès au niveau 2 des emplois repères

a) Principe et conditions

Les salariés des services de prévention et de santé au travail interentreprises ont la possibilité d'évoluer vers des postes prévus dans la classification de la convention collective.

Pour pourvoir à ces postes, le SPSTI s'engage à informer en priorité tout le personnel du SPSTI des postes libérés ou créés et à étudier en priorité leur candidature. L'étude pourra comprendre un bilan professionnel, qui conduira, le cas échéant, à une formation adaptée.

De plus chaque salarié a la possibilité d'évoluer vers le niveau 2 de l'emploi qu'il occupe (à l'exception du collaborateur médecin, du médecin PAE et de l'infirmier diplômé d'État dont l'emploi est transitoire).

Le dispositif de ce niveau 2 est présenté aux salariés lors de l'entretien professionnel. Cet entretien professionnel doit se tenir entre le salarié, le responsable des ressources humaines ou son représentant, en lien avec l'encadrant de proximité, le cas échéant.

Le salarié doit apporter et mettre en œuvre une contribution complémentaire aux missions déjà définies dans son emploi repère, en lien avec le projet de service et pendant une période minimale de 3 ans.

Pendant la période de 3 ans précitée, le salarié concerné doit suivre un parcours de formation individualisée, d'une durée minimale de 35 heures (consécutif ou non, qui peut être adaptée en fonction de l'expérience acquise et de l'emploi occupé).

Enfin, à l'issue de la période de 3 ans, un entretien dédié avec le salarié, le responsable des ressources humaines ou son représentant, en lien avec l'encadrant de proximité vient valider le passage au niveau 2.

Ce positionnement au niveau 2 nécessite :

- une justification par une attestation de formation ou de certification ;
- la conclusion d'un avenant au contrat de travail, comprenant les engagements réciproques, pour attester du passage au niveau 2.

b) Rémunération

Le salarié concerné bénéficie, pendant la période de 3 ans susmentionnée, d'une prime de contribution complémentaire qui s'ajoute au salaire mensuel réel.

Le montant de cette prime s'élève à 6 % de la rémunération minimale annuelle garantie de l'emploi occupé, telle que définie à l'article 22 de la présente convention.

Elle donne lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail précisant ce montant et rappelant qu'elle est versée à titre provisoire, dans l'attente de l'obtention du niveau 2.

Dès que le salarié accède au niveau 2 de son emploi, cette prime est intégrée à son salaire mensuel de base.

Cette disposition peut se cumuler avec les autres éléments complémentaires de rémunération. »

Article 3 | *Modifications de l'article 22.1 de la CCN*

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 22.1 de la CCN, comme suit :

« Article 22.1 | *Rémunération propre à une fonction déterminée correspondant à des missions auxiliaires*

Les salariés peuvent, de manière temporaire, effectuer des missions auxiliaires à celles objet de leur contrat de travail. La durée pendant laquelle ces missions sont exercées, la rémunération afférente, ainsi que les autres modalités d'application font l'objet d'un avenant au contrat de travail de l'intéressé.

Ces missions correspondent à des compétences acquises (formation, expérience antérieure ou validation des acquis de l'expérience) effectivement mises en œuvre par le salarié.

La rémunération de ces missions auxiliaires, qui doit correspondre au minimum à 5 % de la rémunération minimale annuelle garantie de l'emploi occupé, fait partie, pour les SPSTI concernés, de leur négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires.

L'exercice de mission auxiliaire peut permettre au salarié d'accéder au niveau 2 de son emploi dès lors que les conditions posées par l'article 20.1 de la présente convention collective sont bien remplies. »

Article 4 | *Modifications de l'article 23 de la CCN*

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 23 de la CCN, en ajoutant un tiret prévoyant le versement de la prime d'ancienneté à raison de 24 % après 24 ans de présence dans le SPSTI.

L'article 23 de la CCN est donc rédigé comme suit :

« Article 23 | *Prime d'ancienneté*

Le personnel autre que cadre des services de prévention et de santé au travail interentreprises, bénéficie d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute au salaire réel.

Cette prime d'ancienneté est calculée sur la rémunération minimale annuelle garantie, telle que définie à l'article 22, à raison de :

- 3 % après 3 ans de présence dans le SPSTI ;
- 6 % après 6 ans de présence dans le SPSTI ;
- 9 % après 9 ans de présence dans le SPSTI ;
- 12 % après 12 ans de présence dans le SPSTI ;
- 15 % après 15 ans de présence dans le SPSTI ;
- 18 % après 18 ans de présence dans le SPSTI ;
- 21 % après 21 ans de présence dans le SPSTI ;
- 24 % après 24 ans de présence dans le SPSTI. »

Article 5 | *Modifications de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres*

Les partenaires sociaux décident de modifier l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres comme suit :

« La présente annexe a pour but d'assurer aux cadres des services de prévention et de santé au travail interentreprises, entrant dans le champ d'application de la convention collective, des garanties en rapport avec leur rôle et leur responsabilité et de préciser les dispositions qui leur sont applicables.

Est considéré comme cadre, le collaborateur exerçant des fonctions, dans lesquelles il met en œuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique ou financière, constatée par un diplôme ou acquise par l'expérience personnelle et reconnue équivalente et qui :

- soit exerce, par décision du conseil d'administration ou par délégation de la direction du service de prévention et de santé au travail interentreprises, un commandement sur des collaborateurs de toute nature ;
- soit, n'exerçant pas de commandement, est assimilé par la direction du service de prévention et de santé au travail interentreprises, à un cadre en raison de ses compétences ou de ses responsabilités.

En tout état de cause, les personnels classés à partir de la classe I telle que définie à l'annexe 1 à la présente convention collective, bénéficient du statut de cadre.

Sont classés salariés "assimilés cadres" pour l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnels du 17 novembre 2017, ceux relevant des classes G et H, sous réserve de l'acceptation de la commission paritaire rattachée à l'APEC.

Dans les SPSTI, ces personnels assimilés cadres peuvent bénéficier de la protection complémentaire des cadres.

Ces salariés assimilés cadres relèvent donc du régime de retraite et de prévoyance des cadres. Ce statut ne leur permet pas de bénéficier de l'ensemble des dispositions conventionnelles de la CCN applicables aux cadres. En effet, ils se voient appliquer l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables au non-cadres. Ils ne sont assimilés cadres qu'au regard des régimes de retraite et de prévoyance des cadres et cotisent à l'APEC. »

Les partenaires sociaux décident ensuite de modifier l'article 3.1 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, en ajoutant deux tirets : l'un prévoyant la majoration de la rémunération minimale annuelle garantie de + 19,5 % à partir de 18 ans de présence dans le SPSTI et + 24 % à partir de 24 ans de présence dans le SPSTI.

L'article 3.1 est donc désormais rédigé comme suit :

« Article 3.1 | Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre

La rémunération minimale annuelle garantie du personnel cadre est majorée comme suit :

- à partir de 2 ans de présence dans le SPSTI : + 5 % de la rémunération minimale annuelle garantie ;
- à partir de 5 ans de présence dans le SPSTI : + 10 % de la rémunération minimale annuelle garantie ;
- à partir de 10 ans de présence dans le SPSTI : + 15 % de la rémunération minimale annuelle garantie ;
- à partir de 15 ans de présence dans le SPSTI : + 18 % de la rémunération minimale annuelle garantie ;
- à partir de 18 ans de présence dans le SPSTI : + 19,5 % de la rémunération minimale annuelle garantie ;
- à partir de 21 ans de présence dans le SPSTI : + 21 % de la rémunération minimale annuelle garantie ;
- à partir de 24 ans de présence dans le SPSTI : + 24 % de la rémunération minimale annuelle garantie. »

L'annexe 1 à la CCN est modifiée comme suit :

« Comme indiqué à l'article 20 de la présente convention collective, les salariés sont affectés à l'un des emplois conventionnels, qui sont eux-mêmes classés dans l'une des deux filières suivantes :

- filière prévention ;
- filière support.

Ces emplois ont été évalués en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

La présente annexe énumère les différents emplois conventionnels, leurs missions générales, leurs activités et les formations et expériences. Chaque poste doit être rattaché à un emploi repère.

Dans chaque emploi repère, afin de faciliter le rattachement des salariés, des exemples d'intitulés de poste ont été identifiés (hors professions réglementées) à titre indicatif.

La filière support est constituée de 10 emplois repères dits génériques permettant d'y rattacher tous les postes existants au sein des SPSTI.

La filière prévention est constituée de 20 emplois repères, reflétant l'existant au sein des SPSTI.

Chaque emploi repère (à l'exception des emplois de collaborateurs médecins, des médecins PAE et des infirmiers diplômés d'État), bénéficie d'un niveau 2 accessible aux salariés dans les conditions fixées à l'article 20.1 de la présente convention.

Chaque emploi repère décrit dans cette annexe contribue à la mise en œuvre du projet de service et à la réalisation de l'offre socle. »

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes a été une préoccupation constante des partenaires sociaux tout au long de la négociation. En effet, ils se sont attachés au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dans la mise en place paritaire de critères classants non sexistes pour un même travail ou un travail de même valeur.

Le paragraphe suivant est donc ajouté à l'annexe 1 à la CCN.

La branche a la volonté de continuer à analyser les rémunérations entre les femmes et les hommes afin de supprimer les éventuels écarts. Une négociation de branche portant sur l'égalité professionnelle a été ouverte à cet effet.

« Il n'existe pas d'emplois qui ne puissent être exercé indifféremment par une femme ou par un homme. Tous les emplois repères s'adressent indifféremment tant aux femmes qu'aux hommes. Dans le même souci d'égalité de traitement, le recrutement des personnes en situation de handicap est ouvert à tous les emplois et à toutes les qualifications ».

Emplois. Classes

| Emplois (<i>filière prévention en italique</i>) | Classes |
|--|---------|
| Agent(e) filière support | A |
| Auxiliaire filière support | B |
| Assistant(e) filière support | C |
| <i>Assistant(e) médical</i> | D |
| <i>Assistant(e) de l'équipe pluridisciplinaire</i> | D |

| Emplois (<i>filière prévention en italique</i>) | Classes |
|---|---------|
| <i>Assistant(e) de la cellule PDP</i> | D |
| <i>Documentaliste</i> | E |
| <i>Conseiller(ère) emploi-formation</i> | E |
| Gestionnaire filière support | F |
| <i>Conseiller(ère) en prévention des risques professionnels</i> | F |
| <i>Formateur(trice) en santé au travail</i> | F |
| Technicien(ne) filière support | G |
| Responsable d'équipe | G |
| <i>Infirmier(e) DE</i> | G |
| <i>Technicien(ne) en prévention des risques professionnels</i> | G |
| <i>Assistant(e) social du travail</i> | G |
| <i>Infirmier(e) de santé au travail</i> | H |
| <i>Chargé(e) de mission de la cellule PDP</i> | H |
| Responsable de service | I |
| Expert(e) filière support | J |
| Responsable de pôle/adjoint de direction | J |
| <i>Ergonome</i> | J |
| <i>Psychologue en santé au travail</i> | J |
| <i>Toxicologue</i> | J |
| <i>Épidémiologiste</i> | J |
| <i>Expert(e) en prévention des risques professionnels</i> | J |
| Directeur(trice) adjoint/directeur(trice) de département | K |
| <i>Collaborateur médecin</i> | L |
| <i>Médecin PAE</i> | L |
| <i>Médecin du travail</i> | M |

L'emploi repère de l'infirmier en pratique avancée sera défini et classé dès que les textes réglementaires attendus sur le sujet seront parus.

Classes et rémunérations minimales annuelles garanties^[1], valeur 2024

(En euros.)

| | |
|---|--------|
| A | 23 851 |
| B | 24 328 |
| C | 25 559 |
| D | 26 637 |
| E | 28 591 |

[1] Ces rémunérations font l'objet d'une négociation chaque année. Pour 2025, ce sont ces valeurs 2024 qui serviront de base à la négociation annuelle.

| | |
|---|--------|
| F | 29 620 |
| G | 31 790 |
| H | 34 121 |
| I | 35 349 |
| J | 37 939 |
| K | 40 725 |
| L | 72 098 |
| M | 84 578 |

Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadres (valeur 2024)

(En euros.)

| Nombre d'année de présence dans le SPSTI | Pourcentage d'augmentation des rémunérations minimales annuelles | Classe I | Classe J | Classe K | Classe L ^[1] | Classe M |
|--|--|----------|----------|----------|-------------------------|----------|
| Entrée dans le SPSTI | | 35 349 | 37 939 | 40 725 | 72 098 75 703 | 84 578 |
| 2 | 5 % | 37 116 | 39 836 | 42 761 | 79 488 | 88 807 |
| 5 | 10 % | 38 884 | 41 733 | 44 797 | | 93 036 |
| 10 | 15 % | 40 651 | 43 630 | 46 834 | | 97 265 |
| 15 | 18 % | 41 712 | 44 768 | 48 055 | | 99 802 |
| 18 | 19,5 % | 42 242 | 45 337 | 48 666 | | 101 071 |
| 21 | 21 % | 42 772 | 45 906 | 49 277 | | 102 339 |
| 24 | 24 % | 43 833 | 47 044 | 50 499 | | 104 877 |

[1] Les partenaires sociaux révisent l'avenant n° 1 du 27 février 2014 qui porte sur les collaborateurs médecins et décident des dispositions suivantes :
L'emploi de collaborateur médecin relève de la classe L à partir de sa date d'entrée dans le service, sa rémunération minimale annuelle garantie évolue en fonction des événements suivants :
– la date anniversaire des 6 mois marquant le début de la formation, telle que prévue par la convention conclue entre le collaborateur médecin, le SPSTI et l'université ;
– le terme de la formation théorique.

Après le premier événement, la rémunération minimale annuelle garantie est majorée de 5 %. Après le deuxième événement, la rémunération minimale annuelle garantie fixée à l'alinéa précédent, majorée à nouveau de 5 %, n'évolue plus jusqu'à l'obtention de la qualification en médecine du travail. Entre ces deux événements, le pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale annuelle s'applique dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 3.1 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres.

Enfin, les partenaires sociaux précisent que l'évolution de la rémunération minimale annuelle garantie concerne également l'emploi de médecin PAE. Le médecin PAE bénéficie lui aussi d'une évolution de sa rémunération minimale annuelle garantie, à savoir une revalorisation de 5 % de la RMAG après 6 mois d'exercice effectif dans le SPSTI, et à nouveau de 5 % dès deux ans de présence dans le SPSTI.

Dispositions finales

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur

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

Dispositions transitoires

Afin de permettre à tous les SPSTI de mettre en place ces nouvelles dispositions dans les meilleures conditions, les SPSTI disposeront d'un délai supplémentaire jusqu'au 30 avril 2025, pour se mettre en conformité avec le présent accord, étant précisé que les dispositions de cet accord s'appliqueront rétroactivement au 1^{er} janvier 2025.

En effet, préalablement aux affectations des salariés dans les emplois-repères conventionnels, la nouvelle classification doit faire l'objet :

- d'une information et d'une consultation du comité social et économique quand il existe ;
- d'une information détaillée auprès du personnel ;
- dans le mois de l'application de la nouvelle classification, une notification écrite doit être remise à chaque salarié lui indiquant l'emploi conventionnel qui lui est affecté et la classe correspondante.

En cas de contestation individuelle relative à cette affectation, le salarié peut demander dans un délai d'un mois (à compter de la notification) à l'employeur le réexamen de sa situation en apportant ses arguments par écrit. Dans un délai d'un mois, l'employeur doit faire connaître sa décision argumentée au salarié.

Les partenaires sociaux assureront un suivi annuel de la mise en place de la classification des emplois conventionnels.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comporte pas de stipulation spécifique pour les Services de prévention et de santé au travail interentreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où ses dispositions sont applicables à tous les services.

Révision

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Dénonciation

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, selon les modalités définies à l'article 4.1 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises et dans le respect des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Dépôt et extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Présanse accomplira les formalités nécessaires afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 23 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

En préambule, chaque emploi repère décrit dans cette annexe contribue à la mise en œuvre du projet de service et à la réalisation de l'offre socle.

Fiches emplois repères

Filière prévention

| |
|---|
| Médecin du travail F/H |
| Médecin PAE F/H |
| Collaborateur médecin F/H |
| Expert en prévention des risques professionnels F/H |
| Épidémiologiste F/H |
| Toxicologue F/H |
| Psychologue en santé au travail F/H |
| Ergonome F/H |
| Chargé de mission de la cellule PDP F/H |
| Infirmier de santé au travail F/H |
| Assistant social du travail F/H |
| Technicien en prévention des risques professionnels F/H |
| Infirmier DE F/H |
| Formateur en santé au travail F/H |
| Conseiller en prévention de risques professionnels F/H |
| Conseiller emploi-formation F/H |
| Documentaliste F/H |
| Assistant de la cellule PDP F/H |
| Assistant de l'équipe pluridisciplinaire F/H |
| Assistant médical F/H |

Filière support

| |
|--|
| Directeur adjoint/directeur de département F/H |
| Responsable de pôle/adjoint de direction F/H |
| Expert filière support F/H |
| Responsable de service F/H |
| Responsable d'équipe F/H |
| Technicien filière support F/H |
| Gestionnaire filière support F/H |

| |
|--------------------------------|
| Assistant filière support F/H |
| Auxiliaire filière support F/H |
| Agent filière support F/H |

Médecin du travail (f/h)

Mission générale

Le médecin du travail a un rôle exclusivement préventif par la réalisation d'actions en milieu de travail et le suivi individuel de l'état de santé des salariés tout au long de leur activité ; l'objectif est d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur activité professionnelle.

Il exerce ses fonctions dans le cadre de son indépendance légale et réglementaire et dans le respect du code de déontologie.

Il est le conseiller des employeurs, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux dans le cadre des missions définies par le code du travail et le code de la santé publique. Il assure l'animation et la coordination de l'équipe pluridisciplinaire, ou la délègue (sous sa responsabilité) à des membres de l'équipe pluridisciplinaire disposant des qualifications nécessaires. Il planifie, organise son activité et en rend compte conformément à la législation en vigueur. Il peut déléguer, sous sa responsabilité, une partie de ses missions conformément à la réglementation en vigueur.

Il apporte son expertise dans tous les domaines relatifs à la santé au travail.

Activités

1. Actions de prévention en milieu de travail :

- repère les risques en milieu de travail, et peut réaliser la fiche d'entreprise ;
- supervise et est garant des documents envoyés à l'employeur ;
- réalise ou fait réaliser les études de poste et l'analyse des conditions de travail ;
- conseille et accompagne les entreprises notamment dans la conduite d'actions de prévention primaire ;
- réalise ou fait réaliser des prélèvements ;
- propose, lorsqu'il constate la présence d'un risque, au moyen d'un écrit motivé et circonstancié, les mesures visant à préserver la santé des travailleurs notamment dans le cas du courrier d'alerte ;
- rédige les préconisations à la suite de ses interventions en milieu de travail ou lorsqu'il est saisi par un employeur d'une question relevant de ses missions ;
- communique à l'employeur les rapports et les résultats des études menées par lui-même ou par l'équipe pluridisciplinaire dans le cadre de son action en milieu de travail (études de poste, fiches d'entreprise...) ;
- participe, dans les entreprises, aux instances prévues par la loi ;
- conseille les acteurs de l'entreprise sur les risques professionnels relatifs à la santé et à la sécurité au travail, propose des actions de prévention des risques à court et à long terme.

2. Suivi individuel de l'état de santé des salariés, notamment :

- met en place l'ensemble des suivis et visites médicales prévues par la réglementation ;
- réalise les examens médicaux et rédige les documents réglementaires y afférant ;
- crée et met à jour le dossier médical en santé au travail (DMST), sous format numérisé sécurisé ;
- prescrit et réalise des examens complémentaires en lien avec la santé au travail ;

- contribue à la traçabilité des expositions professionnelles ;
- élabore, en concertation et sous sa responsabilité, les protocoles écrits pour confier certaines missions à d'autres professionnels de santé adaptés à la formation et aux compétences du professionnel.

3. Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi :

- contribue à la prévention de la désinsertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- repère et oriente les salariés en risque de désinsertion professionnelle ;
- participe à l'analyse de la situation des salariés avec la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- rend compte à l'employeur d'avis motivés sur la législation et l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés.

4. Animation et coordination de l'équipe pluridisciplinaire :

- effectue la coordination et le pilotage des activités de l'équipe pluridisciplinaire (encadrement fonctionnel) et peut les déléguer le cas échéant ;
- organise et assure le suivi des délégations.

5. Contribution au déploiement des missions du SPSTI :

- participe aux études et enquêtes entrant dans le cadre de ses missions ;
- participe aux instances territoriales de coordination ;
- contribue à la veille sanitaire et réglementaire dans ses domaines d'expertise ;
- participe, en tant que membre de la commission médico-technique, à l'élaboration du projet de service ;
- peut participer au suivi et à la rédaction de recherches et de projets scientifiques.

Formation et expérience

Doctorat et diplôme de spécialiste en médecine du travail CES, DES, qualifications reconnues par le conseil de l'ordre des médecins.

Médecin PAE (f/h)

Mission générale

Le médecin PAE (procédure d'autorisation d'exercice) est un médecin du travail étranger qui souhaite exercer en France, mais dont le diplôme ne le lui permet pas, faute d'équivalence automatique des diplômes. Il suit la procédure de validation : après avoir passé l'épreuve de vérification des connaissances (EVC), il réalise un parcours de consolidation dans un SPSTI^[1], en lien avec l'université le cas échéant ; son exercice est encadré par un médecin du travail qualifié.

Il exerce ses fonctions dans le cadre de son indépendance légale et réglementaire et dans le respect du code de déontologie.

Il a un rôle exclusivement préventif par la réalisation d'actions en milieu de travail et le suivi individuel de l'état de santé des salariés tout au long de leur activité ; l'objectif est d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur activité professionnelle. Il exerce les activités d'un médecin du travail. Il n'est pas juridiquement en formation.

Il réalise ses missions dans le respect des obligations réglementaires et des modalités d'organisation du SPSTI.

[1] Le SPSTI doit être agréé pour l'accueil d'internes.

Activités

Il exerce sous la responsabilité médicale d'un médecin qualifié en médecine du travail.

Formation et expérience

Doctorat en médecine du travail hors Union européenne.

Avoir passé l'épreuve de vérification des connaissances (EVC) et réaliser trois ans de stage maximum dans un SPSTI avant d'obtenir la validation de son dossier par la commission d'autorisation d'exercice du ministère de la santé et le conseil national de l'ordre des médecins et son arrêté nominatif.

Collaborateur médecin (f/h)

Mission générale

Le collaborateur médecin est un docteur en médecine qui poursuit une formation permettant l'obtention de la qualification en médecine du travail tout en exerçant au sein d'un SPSTI. Il remplit les missions que lui confie le médecin du travail qui l'encadre, dans le cadre du protocole écrit validé par ce dernier en fonction des compétences et de l'expérience qu'il a acquises.

Il exerce ses fonctions dans le cadre de son indépendance légale et réglementaire et dans le respect du code de déontologie.

Il a un rôle exclusivement préventif par la réalisation d'actions en milieu de travail et le suivi individuel de l'état de santé des salariés tout au long de leur activité ; l'objectif est d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur activité professionnelle.

Il réalise ses missions dans le respect de ses obligations réglementaires et des modalités d'organisation du SPSTI.

Activités

En fonction du déroulement de sa formation théorique et pratique, et conformément aux dispositions réglementaires, il assure progressivement l'ensemble des activités du médecin du travail qualifié.

Formation et expérience

Doctorat en médecine et expérience telle que prévue par les dispositions réglementaires.

Expert en prévention des risques professionnels (f/h)

(Exemples d'intitulés de postes : ingénieur hygiène sécurité, hygiéniste industriel...)

Mission générale

L'expert en prévention des risques professionnels effectue des interventions en entreprise dans un but exclusif de prévention de la santé et de la sécurité des travailleurs et d'amélioration des conditions de travail. Il assure des missions relevant de ses domaines d'expertises scientifiques et techniques. Il est force de proposition dans la détermination de la stratégie d'intervention en entreprise. Il identifie les risques professionnels, contribue à leur évaluation, propose des solutions de prévention. Il intervient dans le cadre de l'activité de l'équipe pluridisciplinaire et est en lien fonctionnel avec le médecin du travail. Il assure ses missions dans des conditions garantissant son indépendance.

Activités

1. Actions de prévention en milieu de travail :

- mène des actions en milieu de travail, dans le cadre de la pluridisciplinarité, coordonnées par le médecin du travail ;
- conseille les acteurs de l'entreprise sur les risques professionnels relatifs à la santé et à la sécurité au travail, propose des actions de prévention des risques à court et à long terme ;
- élabore, et peut mettre en œuvre, des méthodologies adaptées et des stratégies de repérage, d'identification et d'évaluation des risques et de mesurage ;
- interprète les résultats, identifie et catégorise les risques (prise en compte de la diversité des risques et intégration de la notion de pénibilité), précise les catégories de personnel et les effectifs concernés et la nature des impacts sur ces personnels ;
- mobilise, au besoin, des appuis métiers et techniques internes et/ou externes ;
- établit des diagnostics, formule des propositions d'amélioration, notamment en lien avec la prévention de la désinsertion professionnelle, et accompagne la mise en œuvre des actions retenues ;
- coopère avec les autres acteurs de l'équipe pluridisciplinaire et apporte un appui technique et théorique aux autres préventeurs ;
- restitue le rapport aux acteurs de l'entreprise ;
- communique au médecin du travail le résultat de ses études et établit un rapport d'intervention ;
- peut animer et coordonner une partie de l'activité en mode projet en rapport avec son expertise, en lien avec le médecin du travail.

2. Contribution au déploiement des missions du SPSTI :

- participe aux études et enquêtes, notamment à caractère épidémiologique, entrant dans le cadre de ses missions ;
- participe aux instances internes du SPSTI et aux instances territoriales de coordination ;
- participe, en tant que membre de la commission médico-technique (CMT), à l'élaboration du projet de service ;
- peut participer au suivi et à la rédaction de recherches et de projets scientifiques ;
- assure une veille scientifique, technique et réglementaire dans ses domaines d'expertise ;
- élabore et anime des actions d'information et de sensibilisation à la prévention des risques professionnels.

Formation et expérience

Bac + 5 ou expérience équivalente.

Formations indicatives : diplôme d'ingénieur spécialisé hygiène sécurité environnement, master 2 qualité hygiène sécurité, master 2 en santé publique parcours santé sécurité au travail.

Épidémiologiste (f/h)

Mission générale

L'épidémiologiste en santé au travail étudie les différents facteurs intervenant dans l'apparition des maladies professionnelles ou de phénomènes de santé liés au travail, leur fréquence, leur mode de distribution, leur évolution et la mise en œuvre des moyens nécessaires à leur prévention. Il est force de proposition dans la détermination de la stratégie d'intervention en entreprise. Il intervient dans le cadre de l'activité de l'équipe pluridisciplinaire et est en lien fonctionnel avec le médecin du travail. Il assure ses missions dans des conditions garantissant son indépendance.

Activités

1. Actions de prévention :

- conseille sur le choix des études épidémiologiques (pertinence, faisabilité, validité des résultats attendus...) ;
- conduit et apporte son concours aux études épidémiologiques élaborées dans le SPSTI ou proposées par les institutions ;
- conçoit et évalue des systèmes de surveillance de données de santé en milieu professionnel dans le cadre de l'élaboration du diagnostic territorial ;
- coopère avec les autres acteurs de l'équipe pluridisciplinaire et apporte un appui technique et théorique aux autres préventeurs ;
- appuie les équipes chargées d'études dans la conception, la conduite, l'analyse, la documentation et la communication des résultats ;
- élabore le protocole, choisit la méthode et les outils adaptés et, au besoin, développe de nouveaux outils ;
- réalise la synthèse des études dont il communique les résultats aux acteurs concernés ;
- apporte son concours technique pour l'élaboration et l'exploitation de données statistiques produites par le SPSTI.

2. Contribution au déploiement des missions du SPSTI :

- participe aux études et enquêtes ;
- participe aux instances internes du SPSTI et aux instances territoriales de coordination ;
- participe, en tant que membre de la commission médico-technique (CMT), à l'élaboration du projet de service ;
- assure une veille scientifique et réglementaire dans ses domaines d'expertise ;
- peut participer au suivi et à la rédaction de recherches et de projets scientifiques.

Formation et expérience

Bac + 5 et/ou expérience équivalente.

Formations indicatives : master 2 méthodologies des interventions en santé publique.

Toxicologue (f/h)

Mission générale

Le toxicologue effectue des interventions en entreprise dans un but exclusif de prévention et de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et contribue à l'amélioration des conditions de travail. Il est force de proposition dans la détermination de la stratégie d'intervention en entreprise. Il contribue à la prévention des risques toxicologiques. Il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'appui pour les acteurs de l'entreprise relevant de son domaine d'expertise en s'appuyant sur ses connaissances scientifiques. Il intervient dans le cadre de l'activité de l'équipe pluridisciplinaire et est en lien fonctionnel avec le médecin du travail. Il assure ses missions dans des conditions garantissant son indépendance.

Activités

1. Actions de prévention en milieu de travail :

- mène ses actions en milieu de travail dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire ;
- identifie notamment les agents chimiques présents dans l'entreprise ;
- contribue à l'évaluation approfondie des dangers liés aux substances et aux mélanges ;
- conseille les acteurs de l'entreprise sur les risques toxicologiques à partir de l'analyse de l'activité des opérateurs ;

- conseille sur les stratégies d'évaluation et de mesurage, interprète les résultats ;
- préconise des actions d'amélioration de la prévention et conseille les acteurs de l'entreprise (propose des agents chimiques de substitution, recherche des techniques de mise en œuvre non-polluantes, propose des dispositifs de protection collective et individuelle, étudie les risques potentiels de nouveaux procédés de fabrication...) ;
- présente une restitution du rapport à l'employeur ;
- coopère avec les autres acteurs de l'équipe pluridisciplinaire et apporte un appui technique et théorique aux autres préventeurs ;
- communique au médecin du travail le résultat de ses études et établit un rapport d'intervention ;
- assure une veille scientifique et réglementaire ;
- réalise des campagnes de prélèvement ;
- peut animer et coordonner une partie de l'activité en mode projet en rapport avec son expertise, en lien avec le médecin du travail ;
- élabore et réalise des actions d'information et de sensibilisation à la prévention des risques toxicologiques ;
- conseille les acteurs de l'entreprise sur les risques toxicologiques, propose des actions de prévention des risques à court et à long terme ;
- informe les entreprises adhérentes sur les aides à la prévention.

2. Contribution au déploiement des missions du SPSTI :

- participe aux études, recherches, enquêtes, notamment à caractère épidémiologique, entrant dans le cadre de ses missions ;
- participe aux instances internes du SPSTI et aux instances territoriales de coordination ;
- participe, en tant que membre de la commission médico-technique (CMT), à l'élaboration du projet de service ;
- assure une veille scientifique et réglementaire dans ses domaines d'expertise ;
- peut participer au suivi et à la rédaction de recherches et de projets scientifiques.

Formation et expérience

Bac + 5 et/ou expérience équivalente.

Formations indicatives : master 2 et DIU ou DU de toxicologie.

Psychologue en santé au travail (f/h)

(Exemples d'intitulés de poste : psychologue du travail, psychologue...)

Mission générale

Le psychologue en santé au travail effectue des interventions collectives en entreprise et/ou des entretiens individuels en santé au travail dans un but exclusif de préservation de la santé mentale des salariés et d'amélioration des conditions de travail. Il assure des missions d'évaluation, de conseil, d'accompagnement et d'appui pour les acteurs de l'entreprise dans le cadre des démarches collectives ou individuelles de prévention des risques psychosociaux et de prévention de la désinsertion professionnelle. Il intervient, en lien avec le médecin du travail, dans le cadre de l'activité de l'équipe pluridisciplinaire et/ou de la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle. Il exerce ses activités et ses missions dans le respect des règles professionnelles définies notamment par le code de déontologie reconnu par la profession des psychologues et selon son indépendance professionnelle.

Activités

1. Actions de prévention en milieu de travail :

- mène des actions en milieu de travail ou des entretiens individuels, dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire ou à la demande des acteurs de l'entreprise et en lien avec le médecin du travail ;
- met en place des actions d'information et de sensibilisation à la prévention des risques psychosociaux ;
- évalue les situations de souffrance psychique et le vécu au travail, les situations conflictuelles grâce à des entretiens individuels et/ou des approches collectives ;
- étudie les organisations du travail en vue de repérer les dysfonctionnements, les facteurs de risques psychosociaux susceptibles d'être à l'origine de troubles ;
- élabore des méthodologies d'intervention avec les acteurs de l'entreprise ;
- conseille les acteurs de l'entreprise sur les risques professionnels relatifs à la santé et à la sécurité au travail, propose des actions de prévention des risques à court et à long terme ;
- conseille dans la recherche de solutions, formule des propositions d'amélioration, accompagne la mise en œuvre des actions de prévention retenues ;
- accompagne des entreprises à la suite d'événements graves ou traumatiques ;
- communique au médecin du travail et à l'équipe pluridisciplinaire sur l'avancée de ses actions ;
- assure une veille scientifique et réglementaire dans son domaine d'expertise.

2. Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi :

Participe, le cas échéant, à l'analyse de la situation des salariés avec la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle, en lien avec le médecin du travail.

3. Contribution au déploiement des missions du SPSTI :

- participe aux instances internes du SPSTI et aux instances territoriales de coordination ;
- participe au suivi et à la rédaction de recherches, enquêtes dans le cadre de groupes de travail internes et externes et de projets scientifiques ;
- participe en tant que membre de la commission médico-technique à l'élaboration du projet de service.

Formation et expérience

Bac + 5.

Titre de psychologue (master 2 en psychologie du travail, psychologie de la santé...).

Ergonome (f/h)

Mission générale

L'ergonome effectue des interventions en entreprise dans un but exclusif de prévention et de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et contribue à l'amélioration des conditions de travail. Il est force de proposition dans la détermination de la stratégie d'intervention en entreprise. Il adapte les situations de travail à l'humain en prenant en considération les contraintes physiques, organisationnelles, mentales, environnementales et celles liées aux exigences de production. Il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'appui pour les acteurs de l'entreprise relevant de son domaine d'expertise. Il intervient dans la correction, l'aménagement et la conception de postes, de nouveaux locaux, de nouvelles organisations. Il intervient dans le cadre de l'activité de l'équipe pluridisciplinaire et en relation avec la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle. Il est en lien fonctionnel avec le médecin du travail. Il assure ses missions dans des conditions garantissant son indépendance.

Activités

1. Actions de prévention en milieu de travail

- conseille les acteurs de l'entreprise sur les risques professionnels relatifs à la santé et à la sécurité au travail, propose des actions de prévention des risques à court et à long terme ;
- mène des actions en milieu de travail dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire ;
- instruit la demande, analyse les situations de travail et l'activité des opérateurs, anime des groupes de travail dans l'entreprise ;
- effectue des études ergonomiques en s'appuyant sur une approche globale et participative pour adapter le travail à l'humain ;
- mobilise, au besoin, des appuis métiers et techniques internes et/ou externes ;
- établit des diagnostics et vise des constats/décisions partagés avec les interlocuteurs des entreprises pour les impliquer ;
- formule des propositions d'amélioration, conseille les acteurs de l'entreprise dans la recherche de solutions et accompagne la mise en œuvre des actions retenues ;
- conseille et accompagne les employeurs et salariés en matière d'évolution des organisations du travail ;
- coopère avec les autres acteurs de l'équipe pluridisciplinaire en apportant un appui technique et théorique aux autres préventeurs et aux membres de la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- présente une restitution du rapport à l'employeur et l'accompagne dans la compréhension des résultats d'analyse ;
- communique au médecin du travail le résultat de ses études et établit un rapport d'intervention ;
- assure une veille scientifique, technique et réglementaire dans son domaine d'expertise ;
- peut animer et coordonner une partie de l'activité en mode projet en rapport avec son expertise, en lien avec le médecin du travail.

2. Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi :

- participe à l'analyse de la situation des salariés avec la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- réalise une étude ergonomique du poste de travail et propose des solutions d'aménagement ;
- rédige un rapport communiqué au médecin du travail.

3. Contribution au déploiement des missions du SPSTI :

- participe aux études, recherches, enquêtes entrant dans le cadre de ses missions ;
- participe aux instances territoriales de coordination ;
- contribue à la veille sanitaire ;
- participe, en tant que membre de la commission médico-technique (CMT), à l'élaboration du projet de service ;
- peut participer au suivi et à la rédaction de recherches et de projets scientifiques.

Formation et expérience

Bac + 5 et/ou expérience équivalente.

Formations indicatives : master 2, diplôme de hautes études et recherches spécialisées.

Chargé de mission de la cellule PDP (f/h)

(Exemples d'intitulés de poste : chargé de mission maintien en emploi, chargé de mission PDP/MDE...)

Mission générale

Dans le cadre de la cellule de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), le chargé de mission de la cellule PDP met en place des actions personnalisées de maintien en emploi pour les travailleurs dans ou hors de l'entreprise présentant des risques d'inaptitude et de désinsertion professionnelle en raison de leur état de santé. Il contribue à une démarche concertée autour d'un projet défini en lien avec les différents acteurs du maintien en emploi, tant au niveau du SPSTI qu'à l'extérieur. Il intervient au sein d'une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle pour accompagner salariés et employeurs dans la recherche de solutions de maintien en emploi. Il mobilise des connaissances spécifiques dans le domaine du maintien en emploi et de la compensation du handicap (outils et dispositifs de droit commun et de droit spécifique...). Il est en lien fonctionnel avec le médecin du travail.

Activités

1. Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien en emploi :

- en lien avec les acteurs de la prévention du SPSTI, analyse les problématiques sur le poste de travail du salarié et établit un diagnostic partagé du risque de désinsertion professionnelle ;
- contribue à identifier des freins à la reprise du travail et les leviers pouvant être mobilisés ;
- propose, en concertation avec le médecin du travail, l'employeur et le travailleur, des solutions individualisées de maintien dans l'emploi dans l'entreprise (aménagement du temps de travail, aménagement du poste de travail, mobilité vers un autre poste...) ou en employabilité hors entreprise (reclassement avec ou sans formation, reconversion professionnelle) ;
- assure l'interface, collabore et développe les relations avec les partenaires du maintien en emploi ;
- formalise un plan de retour à l'emploi ;
- apporte des conseils en termes de mobilisation d'aides techniques, humaines et financières ;
- assure le suivi des démarches en cours auprès de chaque partenaire mobilisé ;
- participe à la sensibilisation au maintien en emploi et à la prévention de la désinsertion professionnelle des membres des autres équipes pluridisciplinaires du SPSTI.

2. Contribution au déploiement des missions des SPSTI :

- peut participer aux rendez-vous de liaison en préparant les documents informatifs à l'attention des employeurs et en assistant au rendez-vous ;
- mène des actions collectives d'information et de sensibilisation (présentation sur site, webinaires...) pour prévenir la désinsertion professionnelle (facteurs de risques, rôle des différents acteurs du maintien en emploi et de la compensation du handicap, importance du signalement précoce, intérêt de la visite de pré-reprise...).

Formation et expérience

Bac + 3 ou expérience significative dans le maintien en emploi ou la prévention de la désinsertion professionnelle plus une formation au maintien en emploi.

Infirmier de santé au travail (f/h)

Mission générale

L'infirmier de santé au travail contribue à prévenir l'altération de la santé des salariés du fait de leur travail. Il exerce son activité et ses missions dans le respect des règles professionnelles

définies par le code du travail, le code de santé publique et le code de déontologie infirmier et selon son indépendance professionnelle. Il intervient dans le cadre de son rôle propre et de protocoles de délégation élaborés par le médecin du travail.

Ses missions s'articulent autour de trois axes, sous la responsabilité du médecin :

- action en milieu de travail ;
- suivi individuel de l'état de santé des salariés ;
- prévention de la désinsertion professionnelle.

Il planifie et organise son activité et en rend compte conformément au protocole de délégation.

Il fait partie de l'équipe pluridisciplinaire, animée et coordonnée par le médecin du travail.

Il apporte ses connaissances dans tous les domaines relatifs à la santé au travail.

Activités

1. Actions de prévention en milieu de travail :

- repère les risques en milieu de travail et analyse les liens avec la santé ;
- peut rédiger la fiche d'entreprise ;
- réalise les études de poste et l'analyse des conditions de travail et émet des préconisations ;
- conseille et accompagne les entreprises dans la conduite d'actions de prévention, notamment par des actions de sensibilisation à la prévention des risques professionnels et l'éducation en matière d'hygiène, de sécurité et de santé individuelle et collective ;
- peut réaliser des prélèvements (campagne de bio métrologie) ;
- peut participer à des campagnes de vaccination ;
- propose au médecin du travail des préconisations à la suite de ses interventions ;
- participe aux instances des adhérents, sous délégation du médecin du travail ;
- assure le suivi des préconisations.

2. Suivi individuel de l'état de santé des salariés :

- assure le suivi de santé des travailleurs et réalise des entretiens infirmiers santé travail dans le cadre de la réglementation ;
- fait le lien entre les risques professionnels et l'état de santé du salarié pour prévenir toute altération de son état de santé, en informe le travailleur et dispense les conseils de prévention adaptés ;
- réalise ou fait réaliser des examens complémentaires ;
- pose des diagnostics infirmiers et décide de l'orientation sans délai vers le médecin du travail en fonction des éléments médicaux ou des risques identifiés ;
- peut orienter vers un autre professionnel de santé ou les services sociaux ;
- peut prescrire les vaccins prévus par décret et vacciner les salariés ;
- crée et met à jour le dossier médical en santé au travail (DMST), sous format numérisé sécurisé ;
- délivre les documents réglementaires ;
- contribue à la traçabilité des expositions professionnelles ;
- assure le suivi des aménagements de poste et des conditions de travail ;
- effectue une revue de dossiers avec le médecin sur la situation des salariés.

3. Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi :

- repère et oriente vers le médecin du travail les salariés en risque de désinsertion professionnelle ;

- peut participer à l’analyse de la situation des salariés avec la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- contribue à la prévention de la désinsertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs.

4. Contribution au déploiement des missions du SPSTI :

- participe aux études et enquêtes entrant dans le cadre de ses missions ;
- participe aux instances territoriales de coordination ;
- contribue à la veille sanitaire.
- participe, en tant que membre de la CMT, à l’élaboration du projet de service ;
- peut participer au suivi et à la rédaction de recherches et de projets scientifiques.

Formation et expérience

Bac + 3/4.

Diplôme d’État infirmier.

Formation universitaire ou continue théorique objet d’une validation en santé au travail, de 240 heures au minimum, assortie d’un stage de 105 heures en milieu de travail incluant la connaissance de l’entreprise et la pratique de l’entretien infirmier (exemption de la période de stage si justification de 12 mois d’expérience en SPSTI).

Assistant social du travail (f/h)

(Exemples d’intitulés de postes : assistant de service social, assistant de service social du travail...)

Mission générale

L’assistant social du travail agit auprès des salariés des entreprises adhérentes par ses actions individuelles et collectives en matière d’accompagnement social, en concertation avec l’équipe pluridisciplinaire et la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle. Il contribue au maintien dans l’emploi et à la prévention de la désinsertion professionnelle.

Activités

1. Actions auprès des salariés des entreprises adhérentes :

- accueille, informe, conseille et oriente les salariés en fonction de l’évaluation des demandes et des situations ;
- assure l’accompagnement social des salariés ;
- coopère avec les acteurs de l’équipe pluridisciplinaire ;
- mobilise, en cas de besoin, des appuis métiers et techniques internes et/ou externes.

2. Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l’emploi :

- exerce une action individualisée de lutte contre la désinsertion professionnelle et sociale ;
- participe et peut animer une cellule opérationnelle pour accompagner les salariés présentant un risque de sortie de l’emploi en raison de leur état de santé ;
- participe à des instances de concertation et de décision des problématiques relatives au maintien en emploi, à la santé au travail, et toute problématique concernant le champ social de la santé au travail ;
- coordonne et favorise la continuité de l’accompagnement du salarié auprès des différents partenaires ;
- participe à la veille juridique et sociale pour apporter un appui à l’équipe pluridisciplinaire et à la cellule prévention de la désinsertion professionnelle.

3. Contribution au déploiement des missions du SPSTI :

- apporte un éclairage social et donne un avis d'expert aux entreprises adhérentes ;
- participe à la mise en place d'actions de prévention des risques sanitaires et sociaux, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire ;
- peut participer au suivi et à la rédaction de recherches et de projets scientifiques.

Formation et expérience

Bac + 3.

Diplôme d'État d'assistant de service social (DEASS).

Technicien en prévention des risques professionnels (f/h)

(Exemple d'intitulé de poste : technicien de prévention...)

Mission générale

Le technicien en prévention effectue des interventions en entreprise dans un but exclusif de prévention de la santé et de la sécurité des travailleurs et d'amélioration des conditions de travail. Il participe à l'identification des risques, aux missions de diagnostic, de conseil, d'appui pour les acteurs de l'entreprise (employeurs, salariés, représentants du personnel) dans le cadre de l'activité de l'équipe pluridisciplinaire. Il assure des missions relevant de ses domaines d'expertises scientifiques et techniques. Il est en lien fonctionnel avec le médecin du travail. Il assure ses missions dans des conditions garantissant son indépendance.

Activités

1. Actions en milieu de travail :

- mène des actions en milieu de travail, dans le cadre de la pluridisciplinarité, coordonnées par le médecin du travail ;
- repère et analyse les risques en milieu de travail ;
- réalise les fiches d'entreprise ;
- réalise des études de postes pour identifier les facteurs de risque pour la santé et la sécurité ;
- conseille et accompagne les acteurs de l'entreprise sur les risques professionnels relatifs à la santé et à la sécurité au travail, propose des actions de prévention des risques à court et à long terme ;
- effectue des mesurages, selon les méthodologies élaborées par des ingénieurs ou ergonomes, et interprète les résultats ;
- coopère avec les autres acteurs de l'équipe pluridisciplinaire et apporte un appui technique aux autres préventeurs ;
- préconise des actions de prévention et conseille les acteurs de l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité ;
- accompagne l'employeur dans l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- co-construit des démarches globales de prévention ;
- aide et conseille les acteurs de l'entreprise dans la réalisation et le suivi de plans d'actions de prévention ;
- communique au médecin du travail le résultat de ses études et établit un rapport d'intervention ;
- assure le suivi des préconisations ;
- participe aux instances des adhérents, sous délégation du médecin du travail.

2. Contribution au déploiement des missions du SPSTI :

- contribue à la veille technique et réglementaire ;
- participe, en tant que membre de la commission médico-technique, à l'élaboration du projet de service ;
- est en relation avec tous les partenaires intervenant dans la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- réalise des actions d'information et de sensibilisation à la prévention des risques professionnels ;
- élabore et restitue les rapports aux acteurs de l'entreprise, notamment aux instances internes ;
- accompagne les acteurs de l'entreprise dans la réalisation et le suivi des plans d'actions élaborés par l'équipe pluridisciplinaire ;
- informe les entreprises adhérentes sur les aides à la prévention proposées par le SPSTI et les partenaires institutionnels de la prévention ;
- peut participer au suivi et à la rédaction de recherches et de projets scientifiques.

Formation et expérience

Bac + 3 ou expérience équivalente.

Formations indicatives : DUT/BTS hygiène sécurité environnement, BUT hygiène sécurité environnement, licence professionnelle mention qualité, hygiène, sécurité et environnement.

Infirmier diplômé d'état (f/h)

(Exemple d'intitulé de poste : infirmier DE.)

Mission générale

L'infirmier diplômé d'État poursuit une formation spécifique en santé au travail qui sera à valider. Il contribue à prévenir l'altération de la santé des salariés du fait de leur travail. Il exerce son activité et ses missions dans le respect des règles professionnelles définies par le code du travail, le code de santé publique et le code de déontologie infirmier, dans le cadre de son indépendance professionnelle. Il intervient dans le cadre de son rôle propre et de protocoles élaborés par le médecin du travail.

Ses missions s'articulent autour de trois axes, sous la responsabilité du médecin :

- action en milieu de travail ;
- suivi individuel de l'état de santé des salariés ;
- prévention de la désinsertion professionnelle.

Il planifie et organise son activité et en rend compte conformément au protocole de délégation.

Il fait partie de l'équipe pluridisciplinaire, animée et coordonnée par le médecin du travail.

Activités

En fonction du déroulement de sa formation théorique et pratique, et conformément aux dispositions réglementaires, il assure, sous protocoles du médecin du travail, progressivement l'ensemble des activités d'un infirmier de santé au travail.

Formation et expérience

Bac + 3.

Diplôme d'État infirmier.

Formateur en santé au travail (f/h)

Mission générale

Le formateur en santé au travail^[1] transmet des savoirs et des savoir-faire aux travailleurs des entreprises adhérentes du SPSTI portant sur la prévention des risques professionnels dans le cadre des référentiels INRS.

Activités

Participe, avec l'équipe pluridisciplinaire, à l'analyse de la demande de l'entreprise et à l'étude de la problématique et des attentes de l'entreprise afin d'individualiser la formation.

Définit le contenu pédagogique des formations en conformité avec les référentiels INRS.

Conçoit les outils pédagogiques.

Anime les sessions de formation.

Évalue les actions de formation et ajuste les contenus de formation en conséquence.

Assure, le cas échéant, la logistique et organise son intervention en fonction des contraintes de l'entreprise.

Participe à la gestion administrative et réglementaire des formations.

Formation et expérience

Bac + 2/3 ou expérience équivalente.

Formations indicatives : formation de formateur dispensée et validée par un organisme agréé par l'INRS (formations certifiantes SST et PRAP, formation-action en ergonomie de conception, sensibilisations...).

Conseiller en prévention des risques professionnels (f/h)

(Exemples d'intitulés de postes : assistant en santé et sécurité au travail, assistant technique en santé au travail, conseiller en prévention des risques professionnels...)

Mission générale

Le conseiller en prévention de santé au travail effectue des actions en milieu de travail dans un but exclusif de prévention. Il contribue à un premier niveau de repérage des risques professionnels et à identifier les besoins en santé au travail. Il mène ses actions dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire, à la demande du médecin du travail avec lequel il a un lien fonctionnel.

Activités

1. Actions en milieu de travail :

- visite les entreprises adhérentes pour identifier les dangers existants et participe au repérage des risques professionnels ;
- réalise, dans son domaine de compétences, les fiches d'entreprise et les études de poste qui seront visées par le médecin du travail ;
- réalise des métrologies dont les résultats seront utilisés par l'équipe pluridisciplinaire pour des préconisations ;
- restitue au sein de l'équipe pluridisciplinaire les informations collectées ;
- propose au médecin du travail les interventions nécessaires en fonction des risques constatés afin qu'il puisse assurer la coordination des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire ;

[1] Au sein d'un SPSTI habilité à dispenser des formations.

- informe le médecin du travail sur les résultats des actions engagées ;
- peut participer aux instances des adhérents sur délégation du médecin du travail ;
- assure le suivi des préconisations.

2. Contribution au déploiement des missions du SPSTI :

- informe les entreprises sur les différentes obligations de l'employeur en termes de santé au travail (organisation du suivi de santé au travail, document unique, démarche de prévention des risques, PDP...) ;
- peut réaliser des actions d'information et de sensibilisation à la prévention des risques professionnels ;
- peut participer aux instances de l'entreprise, sur délégation du médecin du travail ;
- participe, en tant que membre de la CMT, à l'élaboration du projet de service ;
- informe les entreprises adhérentes sur les aides à la prévention proposées par le SPSTI et les partenaires institutionnels de la prévention.

Formation et expérience

Bac + 2 ou expérience équivalente.

Conseiller emploi formation (f/h)

Mission générale

Dans le cadre de la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle, le conseiller emploi formation accompagne les salariés suivis dans l'élaboration du projet et de leur parcours de maintien en emploi. Il participe à la mise en œuvre d'une démarche concertée autour d'un projet défini en lien avec les différents acteurs du maintien, tant au niveau du SPSTI qu'à l'extérieur. Il intervient au sein d'une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle pour accompagner salariés et employeurs dans la recherche de solutions de maintien en emploi. Il mobilise des connaissances approfondies dans le domaine de l'emploi et de la formation (outils et dispositifs de droit commun et de droit spécifique...). Il est en lien fonctionnel avec le médecin du travail.

Activités

1. Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien en emploi :

- analyse la demande, établit un diagnostic et accompagne les salariés dans l'élaboration de leur projet et de leur parcours d'insertion ;
- met en place des actions personnalisées pour les travailleurs, dans ou hors de l'entreprise ;
- Identifie des aides et mobilise des financements ;
- informe les salariés sur les dispositifs de formation professionnelle, les bilans de compétences, les essais encadrés... ;
- informe et accompagne les employeurs dans la recherche d'aides financières pour les mesures d'accompagnement proposées pour favoriser le maintien au poste ou à l'emploi (AGEFIPH, CARSAT) ;
- assure l'interface avec les prestataires emploi-formation ;
- contribue au suivi administratif des projets ;
- collabore avec le chargé de mission de la cellule PDP et avec les acteurs extérieurs de la PDP ;
- assure une veille professionnelle.

2. Contribution au déploiement des missions du SPSTI :

Mène des actions collectives d'information et de sensibilisation (présentation sur site, webinaires...) pour prévenir la désinsertion professionnelle (facteurs de risques, rôle des différents acteurs du maintien en emploi et de la compensation du handicap, importance du signalement précoce, intérêt de la visite de pré-reprise...).

Formation et expérience

Bac + 2/3 ou expérience significative en emploi-formation ou l'accompagnement professionnel, la prévention de la désinsertion professionnelle plus une formation au maintien en emploi.

Documentaliste (f/h)

Mission générale

Le documentaliste collecte, gère et met à la disposition de l'ensemble du personnel du SPSTI les informations et documents nécessaires aux besoins du service. Il peut concevoir des supports d'information, forme et conseille les équipes sur les outils de recherche documentaire.

Activités

Effectue une veille documentaire permanente dans les domaines en lien avec la santé au travail.

Sélectionne les informations pertinentes pour des différents acteurs du SPSTI.

Actualise et classe par tout moyen les documents, informations et fonds documentaires.

Interroge les bases de données physiques et numériques pour répondre aux demandes.

Met à disposition un fonds documentaire structuré au sein du service.

Établit des bibliographies sur des sujets spécifiques.

Élabore des supports d'information pour diffusion interne ou externe.

Gère les prêts d'ouvrages ou les abonnements, propose les acquisitions et les choix d'abonnements.

Aide les utilisateurs à la recherche des documents mis à disposition.

Suit l'évolution des outils documentaires et les nouvelles technologies de l'information.

Forme les utilisateurs aux outils de recherche documentaire sur Internet.

Formation et expérience

Bac + 2 et/ou expérience équivalente.

Formations indicatives : formation en sciences de l'information.

Assistant de la cellule PDP (f/h)

(Exemple d'intitulés de poste : assistant maintien dans l'emploi/en emploi...)

Mission générale

L'assistant de la cellule de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) a pour mission d'assister les membres de cette cellule et d'assurer l'interface avec les acteurs externes et les partenaires institutionnels en tenant compte des règles de confidentialité et de secret professionnel. Il agit au sein de la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle et est en lien fonctionnel avec le médecin du travail.

Activités

1. Assistance administrative des membres de la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle :

- prépare et assiste aux réunions de la cellule PDP (préparation, prise de notes, rédaction des comptes-rendus...) ;
- assure la liaison avec le médecin du travail et les organismes partenaires extérieurs ;
- vérifie et saisit les fiches de suivi et d'enquête relatifs aux arrêts de travail des salariés ;
- fournit aux membres de la cellule de la prévention de la désinsertion professionnelle les documents nécessaires pour les dossiers de maintien dans ou en emploi.

2. Contribution au déploiement des missions du SPSTI :

- prend les rendez-vous et assure l'accueil individuel des salariés à la suite d'une visite médicale ou d'un entretien ;
- assure le suivi administratif des dossiers des salariés pris en charge par la cellule PDP.

Formation et expérience

Bac ou expérience équivalente plus une formation au maintien en emploi.

Assistant de l'équipe pluridisciplinaire (f/h)

(Exemples d'intitulés de poste : assistant de l'équipe de prévention, assistant du pôle prévention...)

Mission générale

L'assistant de l'équipe pluridisciplinaire :

- assure un rôle d'assistance administrative auprès des membres de l'équipe pluridisciplinaire coordonnée par le médecin du travail, composée des professionnels de santé (médecin du travail, infirmier, interne, collaborateur médecin, médecin PAE), des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) et des conseillers en prévention de santé au travail réalisant des actions en milieu de travail ;
- remplit des missions de relation et d'information auprès des entreprises adhérentes.

Il agit au sein de l'équipe pluridisciplinaire et est en lien fonctionnel avec le médecin du travail.

Activités

1. Assistance administrative de l'équipe pluridisciplinaire :

- assiste le médecin du travail dans sa mission d'animation et de coordination des actions en milieu de travail (AMT) de l'équipe pluridisciplinaire ;
- réalise ou participe à la prise de rendez-vous pour l'action en milieu de travail de l'équipe pluridisciplinaire ;
- prépare les interventions des membres de l'équipe pluridisciplinaire ;
- réalise et met en forme les documents demandés par l'équipe pluridisciplinaire en tenant compte des règles de confidentialité et de secret professionnel ;
- assure la gestion des matériels utilisés par l'équipe pluridisciplinaire ;
- informe régulièrement l'équipe pluridisciplinaire sur la réalisation des activités.

2. Contribution au déploiement des missions du SPSTI :

- assure le lien et la logistique des actions organisées pour les entreprises adhérentes et leurs salariés ;
- prépare, traite et suit les interventions en milieu de travail à la demande de l'équipe pluridisciplinaire ;

- prend contact avec les adhérents pour promouvoir l’offre de services du SPSTI, assurer un suivi continu sur les obligations en termes de santé au travail et informer sur les évolutions réglementaires ;
- donne un premier niveau d’information à l’entreprise sur les différentes obligations en termes de santé au travail (organisation du suivi de santé, document unique, démarche de prévention des risques, PDP...).

Formation et expérience

Bac ou expérience équivalente.

Formations indicatives : Bac F8, SMS, ST2S, formation certifiante (RNCP) de secrétaire médical et médico-social (S2MS).

Assistant médical (f/h)

(Exemple d’intitulé de poste : secrétaire médical...)

Mission générale

L’assistant médical assiste les professionnels de santé dans leurs fonctions de suivi individuel des salariés. Il mobilise les méthodes et procédures définies par le SPSTI.

Il assure l’interface entre les professionnels de santé et l’adhérent (employeurs et salariés). Il est en lien fonctionnel avec les professionnels de santé.

Principales activités

1. Assistance des professionnels de santé.

- réalise la prise en charge des salariés par le recueil de leurs éléments socio-administratifs ;
- réalise, après formation adaptée, les examens à la demande des professionnels de santé ;
- traite les listes nominatives de salariés ;
- constitue, traite, suit et met à jour les dossiers médicaux et les archives selon les règles d’interopérabilité en vigueur ;
- participe à la mise à jour des données administratives des entreprises adhérentes et de leurs salariés ;
- saisit sur informatique des documents (courriers...) et des données en tenant compte des règles de confidentialité et de secret médical.

2. Contribution au déploiement des missions du SPSTI :

- assure l’accueil physique, numérique, téléphonique des représentants des entreprises adhérentes et de leurs salariés ;
- informe l’entreprise sur les différentes obligations en termes de santé au travail (visites médicales) ;
- organise et planifie les rendez-vous salariés en lien avec l’adhérent et les professionnels de santé ;
- participe au traitement des échanges avec les entreprises adhérentes et leurs salariés (information sur le portail, le service et l’offre aux adhérents, gestion des réclamations des adhérents...).

Formation et expérience

Bac ou expérience équivalente.

Formations indicatives : Bac F8, SMS, ST2S, formation certifiante (RNCP) de secrétaire médical et médico-social (S2MS).

Directeur de département/directeur adjoint (f/h)

(Exemples d'intitulés de poste : adjoint de direction, directeur adjoint, directeur adjoint immobilier, services généraux, directeur des systèmes d'information, directeur des ressources humaines, directeur administratif et financier, directeur communication, directeur QSE, directeur opérationnel, directeur des partenariats, responsable pôle pluridisciplinaire, directeur des projets et des animations de prévention, directeur opérationnel de prévention...)

Mission générale

Le directeur de département/directeur adjoint seconde le directeur du SPSTI sur tout ou partie de ses missions en s'appuyant sur son expertise professionnelle et/ou transverse dans des domaines variés. Il détermine la stratégie pour son périmètre d'intervention sur la base de la politique générale du SPSTI. Il assure l'encadrement hiérarchique d'équipes diversifiées ou pilote des équipes projets. Il assume un rôle de représentation externe et/ou de développement du réseau.

Activités

Assiste le directeur du SPSTI et formule des propositions sur les stratégies à moyen et long terme.

Concourt à l'élaboration du budget du SPSTI.

Établit les plans d'action au regard des objectifs à atteindre pour le département/SPSTI.

Définit et propose les ressources nécessaires au fonctionnement du département/SPSTI (humaines, matérielles, budgétaires), en assure le suivi et veille à leur optimisation.

Supervise et coordonne les activités du SPSTI dans son domaine en garantissant la réalisation des missions réglementaires du service.

Mesure régulièrement les progrès des plans d'action et décide des ajustements nécessaires.

Élabore et diffuse les tableaux de bord individuels et collectifs.

Encadre les personnels rattachés à son domaine d'activité (recrutement, intégration, organisation du travail, entretiens individuels professionnels, formation...).

Évalue l'activité des responsables opérationnels par des bilans réguliers et propose des axes de progrès.

Assure un appui auprès des responsables opérationnels.

Contribue aux démarches d'amélioration de l'organisation et du fonctionnement du département/SPSTI.

Supplée, le cas échéant, le directeur dans certaines instances.

Peut réaliser temporairement l'intérim du directeur du SPSTI.

Participe à la représentation et à la promotion du SPSTI auprès des acteurs extérieurs, notamment institutionnels (DREETS, CARSAT...).

Formation et expérience

Bac + 3/5 ou expérience équivalente.

Responsable de pôle/adjoint de direction (f/h)

(Exemples d'intitulés de poste : responsable des moyens généraux, responsable d'exploitation, responsable informatique, responsable système d'information, responsable ressources humaines, responsable comptabilité et budget/finance, chef comptable, responsable service)

communication, responsable méthode et amélioration continue, responsable pôle qualité et statistiques, responsable audit interne, responsable administratif et relations adhérents, responsable juridique...)

Mission générale

Le responsable de pôle/adjoint de direction assiste la direction dans tout ou partie de ses missions en s'appuyant sur sa maîtrise de techniques élaborées et diversifiées dans son domaine d'activité (services généraux et achats, Informatique, ressources humaines, comptabilité/finance, communication, qualité et amélioration continue, développement, gestion administrative, juridique). Il détermine des plans d'action pour son domaine d'activité. Il assure un encadrement hiérarchique d'une équipe ou pilote plusieurs équipes projets.

Activités

Établit un plan d'action au regard des objectifs à atteindre pour le pôle.

Supervise et coordonne les activités de son pôle/direction dans son domaine de compétence en lien avec la politique générale du SPSTI.

Définit et propose les ressources nécessaires au fonctionnement de son pôle/direction (matérielles, budgétaires, humaines), en assure le suivi et veille à leur optimisation.

Mesure régulièrement les progrès du plan d'action et décide des ajustements nécessaires.

Assiste la direction sur les prévisions à court terme et formule des propositions sur les stratégies à moyen terme.

Encadre les personnels rattachés à son pôle/direction (recrutement, intégration, organisation du travail, évaluation de l'activité, entretiens individuels professionnels, formation...).

Orienté les appuis métiers et les appuis techniques externes nécessaires à l'équipe.

Répartit les activités entre les professionnels selon leurs spécialités de manière équitable.

Met en œuvre des points d'information et d'échange périodiques avec l'équipe.

Soutient les efforts individuels par son expertise.

Régule les situations de conflit.

Élabore et diffuse les tableaux de bord individuels et collectifs.

Rend compte des questions opérationnelles susceptibles d'agir sur les résultats et contribue à la résolution des problèmes rencontrés.

Contribue aux démarches d'amélioration de l'organisation et du fonctionnement du pôle/direction.

Formation et expérience

Bac + 3/5 ou expérience équivalente.

Expert filière support (f/h)

(Exemples d'intitulés de poste : chargé de mission achats, développeur informatique, architecte réseau, spécialiste formation et carrière, spécialiste paie, contrôleur de gestion, chargé de mission qualité, chef de projet certification, chef de projet en développement, analyste de données, statisticien, responsable organisation, chargé de projets, juriste...)

Mission générale

L'expert de la filière support s'appuie sur sa maîtrise de techniques professionnelles et/ou transverses pour gérer les problématiques relatives à son domaine d'activité (services généraux

et achats, informatique, ressources humaines, comptabilité/finance, communication, qualité et amélioration continue, développement, gestion administrative, juridique). Il structure et planifie les projets/activités transverses sous sa responsabilité selon les contingences réglementaires et les ressources à disposition. Il pilote et coordonne les activités de l'équipe ou du projet/activité transverse (encadrement non-hiérarchique).

Activités

Définit, avec son responsable de périmètre, les objectifs et les délais du projet/activité transverse en fonction des utilisateurs/clients finaux et des ressources à disposition.

Établit un diagnostic partagé des situations relevant de son expertise et propose les méthodes les plus adaptées pour gérer les projets/activités transverses.

Détermine l'organisation et le déroulement des activités relatives à son périmètre d'intervention.

Définit et propose les ressources nécessaires à la réalisation du projet/activité transverse (matérielles, budgétaires, humaines), en assure le suivi et veille à leur optimisation.

Identifie et mobilise les appuis métiers et techniques internes et/ou externes.

Détermine les rôles et responsabilités des intervenants affectés au projet/activité transverse.

Supervise et coordonne les activités des équipes internes et/ou externes dans le cadre des projets/activités transverses relevant de son domaine de compétence.

Met en œuvre des points d'information et d'échanges périodiques avec l'équipe.

Rend compte des questions opérationnelles susceptibles d'agir sur les résultats et contribue à la résolution des problèmes rencontrés.

Assure un appui technique auprès des responsables opérationnels.

Structure et anime le système de pilotage individuel et collectif (revue de projet, tableaux de bord...).

Contribue aux démarches d'amélioration des procédures et des outils de travail.

Est le garant des bonnes pratiques dans son expertise.

Effectue une veille permanente législative/réglementaire et technique relative à son activité.

Participe à l'intégration du personnel dans son périmètre d'activité.

Formation et expérience

Bac + 3/5 ou expérience équivalente.

Responsable de service (f/h)

(Exemples d'intitulés de poste : responsable de secteur, responsable service technique, responsable maintenance des bâtiments, responsable informatique, responsable ressources humaines, responsable comptable, responsable service communication, responsable qualité, responsable audit interne, responsable prévention, responsable service adhérents...)

Mission générale

En fonction de l'organisation du SPSTI, le responsable de service assiste la direction, ou un membre de la direction, dans tout ou partie de ses missions en s'appuyant sur sa maîtrise de techniques précises dans son domaine d'activité (services généraux et achats, Informatique, ressources humaines, comptabilité/finance, communication, qualité et amélioration continue, développement, gestion administrative, juridique). Il est chargé de décliner les plans d'action pour son domaine d'activité. Il assure un encadrement hiérarchique d'une équipe.

Activités

Décline un plan d'action au regard des objectifs à atteindre pour le service.

Supervise et coordonne les activités de son service dans son domaine de compétence en lien avec la politique générale du SPSTI.

Définit et propose les ressources nécessaires au fonctionnement de son service (matérielles, humaines), en assure le suivi et veille à leur optimisation.

Mesure régulièrement les progrès du plan d'action et propose des ajustements nécessaires.

Assiste la direction, ou un membre de la direction, sur les prévisions à court terme et formule des propositions d'amélioration opérationnelles.

Encadre les personnels rattachés à son service (participe au recrutement, intégration, organisation du travail, évaluation de l'activité, entretiens individuels professionnels, formation...).

Répartit les activités entre les professionnels selon leurs spécialités de manière équitable.

Met en œuvre des points d'information et d'échange périodiques avec l'équipe.

Assure un appui technique auprès de son équipe dans son domaine d'activité.

Régule les situations de conflit.

Alimente et diffuse les tableaux de bord individuels et collectifs.

Rend compte des questions opérationnelles susceptibles d'agir sur les résultats et contribue à la résolution des problèmes rencontrés.

Formation et expérience

Bac + 3/4 ou expérience équivalente.

Responsable d'équipe (f/h)

Mission générale

Le responsable d'équipe contribue, dans le périmètre d'action qui lui a été défini, au bon fonctionnement et au suivi de tout ou partie de l'activité. Il mobilise des compétences professionnelles précises dans son domaine d'activité (services généraux et achats, informatique, ressources humaines, comptabilité/finance, communication, qualité et amélioration continue, développement, gestion administrative, juridique). Il assure l'encadrement hiérarchique d'une équipe à laquelle il peut apporter un appui technique. Il dispose d'un degré d'initiative dans l'organisation de son travail et de celui de l'équipe et dans l'adaptation des méthodes.

Activités

Accompagne l'organisation et la mise en œuvre des activités relatives à son périmètre d'intervention, en lien avec le projet de service.

Répartit les activités entre les professionnels selon leurs spécialités de manière équitable.

Assure le suivi des ressources et outils mobilisés et veille à leur optimisation.

Participe, le cas échéant, à la gestion des stocks et/ou matériels liés à son activité.

Assure la réalisation, le suivi et la traçabilité de la conformité des tâches.

Gère les relations avec les prestataires et/ou les partenaires.

Peut assurer un appui technique auprès de son équipe dans son domaine d'activité.

Assure le relais d'informations ascendantes et descendantes.

Crée et tient à jour les tableaux de bord de suivi de son activité.

Contrôle et analyse tous les éléments liés à son activité ou à celle de son équipe, et les communique à la personne référente.

Encadre les personnels rattachés à son domaine d'activité (participation au recrutement, intégration, organisation du travail, évaluation de l'activité, entretiens individuels professionnels, formation...).

Participe à la régulation des situations de conflit.

Rend compte des questions opérationnelles susceptibles d'agir sur les résultats et contribue à la résolution des problèmes rencontrés.

Contribue aux démarches d'amélioration des procédures et des outils de travail.

Effectue une veille législative/réglementaire et technique relative à son activité.

Formation et expérience

Bac + 3/4 ou expérience équivalente, avec une formation d'encadrant d'équipe.

Technicien filière support (f/h)

(Exemples d'intitulés de poste : technicien des services généraux, technicien informatique, recetteur fonctionnel, technicien support utilisateurs, adjoint RRH, technicien ressources humaines, comptable contrôleur budgétaire, technicien qualité, assistant de direction, responsable de secteur, délégué à la protection des données [DPO], chargé de mission DPO...)

Mission générale

Le technicien de la filière support garantit le bon fonctionnement opérationnel dans son périmètre d'intervention et veille à optimiser la gestion de son activité. Il mobilise des compétences professionnelles précises dans son domaine d'activité (services généraux et achats, informatique, ressources humaines, comptabilité/finance, communication, qualité et amélioration continue, développement, gestion administrative, Juridique). Il coopère au sein d'une équipe interne et/ou externe à laquelle il apporte un appui technique par le biais de conseils ou de formations.

Activités

Détermine l'organisation et le déroulement des activités relatives à son périmètre d'intervention.

Choisit les solutions les plus appropriées à la situation à partir de modes opératoires répertoriés.

Assure le suivi des ressources et outils mobilisés et veille à leur optimisation.

Participe, le cas échéant, à la gestion des stocks et/ou matériels liés à son activité.

Assure la réalisation, le suivi et la traçabilité de la conformité des tâches.

Gère les relations avec les prestataires et/ou les partenaires.

Assiste les collaborateurs du SPSTI dans l'utilisation des logiciels ou matériels concernés.

Facilite la compréhension et l'application des procédures de travail.

Apporte un conseil technique lors des réunions ou des instances organisées par son service/direction.

Assure le relais d'informations ascendantes et descendantes.

Crée et tient à jour les tableaux de bord de suivi de son activité.

Contrôle et analyse tous les éléments liés à son activité ou à celle de son service, et les communique à la personne référente.

Contribue aux démarches d'amélioration des procédures et des outils de travail.

Effectue une veille législative/réglementaire et technique relative à son activité.

Formation et expérience

Bac + 2/3 ou expérience équivalente.

Gestionnaire filière support (f/h)

(Exemples d'intitulés de poste : chargé des services généraux, référent outils métiers, gestionnaire ressources humaines, gestionnaire paie, gestionnaire administration du personnel et carrière, comptable, comptable gestionnaire de dossiers adhérents, chargé de communication, gestionnaire qualité, animateur HSE et développement durable, chargé de mission relations extérieures, coordonnateur de centre...)

Mission générale

Le gestionnaire de la filière support assure la gestion administrative et opérationnelle de son périmètre d'intervention. Il mobilise des compétences professionnelles générales dans son domaine d'activité (services généraux et achats, informatique, ressources humaines, comptabilité/finance, communication, qualité et amélioration continue, développement, gestion administrative, juridique). Il collabore autant que nécessaire avec les autres membres du service et éventuellement des intervenants externes.

Activités

Assure la préparation et la réalisation des opérations concourant au bon déroulement de l'activité dont il a la charge.

Applique des méthodes et procédures habituelles.

Participe à l'évaluation des moyens nécessaires au déploiement des activités (matériels, budgétaires...).

Assure le suivi des ressources et outils mobilisés.

Participe à la gestion des relations avec des prestataires et/ou des partenaires (opérationnels ou institutionnels).

Échange des informations en effectuant les reformulations et en apportant les explications nécessaires à leur appropriation par ses interlocuteurs internes et/ou externes.

Collecte, enregistre et suit tous les éléments liés à son activité ou à celle de son service.

Veille au respect des procédures et de leur traçabilité.

Contribue aux démarches d'amélioration des procédures et des outils de gestion.

Rend compte de la réalisation des activités auprès de la personne référente.

Formation et expérience

Bac/Bac + 2 ou expérience équivalente.

Assistant filière support (f/h)

(Exemples d'intitulés de poste : assistant maintenance et services généraux, assistant achats, assistant réseau, conducteur de centre mobile, assistant ressources humaines, assistant paie, chargé d'administration du personnel, assistant comptable, assistant de gestion, assistant financier, assistant de communication, assistant qualité, assistant certification, secrétaire/assistant administratif...)

Mission générale

L'assistant de la filière support contribue, dans le périmètre d'action qui lui a été défini, à la bonne marche et au contrôle de tout ou partie de son activité. Il intervient en appui de la personne référente. Il mobilise des techniques professionnelles générales dans son domaine d'activité (services généraux et achats, informatique, ressources humaines, comptabilité/finance, communication, qualité et amélioration continue, développement, gestion administrative, juridique).

Activités

Assure la préparation et la réalisation des opérations concourant au bon déroulement de l'activité dont il a la charge.

Applique, et adapte au besoin, les méthodes et procédures habituelles.

Choisit les solutions les plus appropriées parmi les modalités répertoriées dans son domaine d'activité.

Réalise tous les documents et enregistrements qui lui sont demandés selon les procédures établies.

Coopère au sein d'une équipe interne et/ou avec des interlocuteurs externes.

Échange des informations, en argumentant et en adaptant les réponses, pour assurer le déroulement des activités et obtenir l'approbation/adhésion des interlocuteurs.

Classe par tout moyen les dossiers administratifs et/ou techniques relatifs à son activité.

Renseigne les documents de suivi de son activité et rend compte des résultats obtenus auprès de la personne référente.

Participe aux contrôles et aux vérifications de tous les éléments liés à son activité ou à celle de son service.

Contribue au respect des procédures et de leur traçabilité.

Signale tout dysfonctionnement ou situation dépassant son périmètre d'intervention auprès de la personne référente.

Formation et expérience

Bac/Bac Pro ou expérience équivalente.

Auxiliaire filière support (f/h)

(Exemples d'intitulés de poste : agent d'entretien, employé administratif, chargé de gestion des flux...)

Mission générale

L'auxiliaire filière support contribue, dans le périmètre d'action qui lui a été défini, à la bonne marche de son activité. Il intervient en appui de la personne référente. Il mobilise des techniques de premier niveau (méthodes et procédures) pour gérer des situations prévisibles dans son domaine d'activité (services généraux et achats, informatique, ressources humaines, comptabilité/finance, communication, qualité et amélioration continue, développement, gestion administrative, juridique).

Activité

Assure la préparation et la réalisation des opérations concourant au bon déroulement de l'activité dont il a la charge.

Applique des méthodes et procédures habituelles.

Réalise tous les documents et enregistrements qui lui sont demandés selon les procédures établies.

Échange des informations, en apportant les reformulations et les explications nécessaires, avec des interlocuteurs internes et/ou externes pour assurer la réalisation des tâches.

Classe par tout moyen les dossiers administratifs et/ou techniques relatifs à son activité.

Renseigne les documents de suivi de son activité et rend compte de la réalisation des activités auprès de la personne référente.

Contribue au respect des procédures et de leur traçabilité.

Signale tout dysfonctionnement ou situation dépassant son périmètre d'intervention auprès de la personne référente.

Formation et expérience

Bac/Bac Pro ou expérience équivalente.

Agent filière support (f/h)

(Exemples d'intitulés de poste : agent de propreté, agent d'entretien/maintenance...)

Mission générale

L'agent de la filière support réalise les travaux d'exécution de l'activité à laquelle il est rattaché (services généraux et achats, informatique, ressources humaines, comptabilité/finance, communication, qualité et amélioration continue, développement, gestion administrative, juridique). Il mobilise des techniques de premier niveau dans le cadre de procédures.

Activités

Réalise les opérations courantes en lien avec son métier selon les consignes précises et détaillées qui lui sont données.

Gère des situations courantes en mobilisant des outils et des procédures dans le cadre de modes opératoires répertoriés.

Échange des informations en interne et/ou externe pour la réalisation des tâches.

Applique les procédures d'auto-contrôle et renseigne les documents de traçabilité relatif à son activité.

Rend compte de l'exécution des activités auprès de la personne référente.

Signale tout dysfonctionnement ou situation dépassant son périmètre d'intervention auprès de la personne référente.

Formation et expérience

CAP/BEP ou expérience équivalente.

Brochure n° 3254 | Convention collective nationale

IDCC : 993 | **PROTHÉSISTES DENTAIRES ET PERSONNELS
DES LABORATOIRES DE PROTHÈSES DENTAIRES**

Protocole d'accord du 28 juin 2024

relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences
et à l'employabilité

NOR : ASET2450662M

IDCC : 993

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

UNPPD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Une actualisation de l'accord relatif à la formation professionnelle au développement des compétences et à l'employabilité dans les laboratoires de prothèse dentaire conformément à l'avenant ci-joint, interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique à l'ensemble des laboratoires de prothèse dentaire à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

L'extension du présent accord sera faite à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Préambule

Le présent accord de branche a pour objet de définir une politique de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Il s'inscrit dans la volonté des parties signataires de

développer l'insertion dans la branche, de poursuivre la dynamique de modernisation et de professionnalisation du secteur. Pour ce faire, les partenaires sociaux reconnaissent l'absolue nécessité de former les salariés de la branche.

Dans ce contexte, les parties signataires entendent rendre efficaces et opérationnels les dispositifs de formation qui contribuent à la fois à la performance économique et sociale des entreprises et au développement des qualifications et des compétences des salariés, afin de sécuriser leurs parcours professionnels à court et moyen termes.

Par la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, la branche a un rôle déterminant. Elle doit notamment :

- favoriser l'accès à l'emploi et développer l'alternance ;
- adapter les qualifications et les compétences des salariés, maintenir leur capacité à occuper un emploi et sécuriser les parcours professionnels ;
- accompagner la qualification et requalification des demandeurs d'emplois pour répondre aux besoins de la profession et faciliter leur réinsertion durable dans l'emploi ;
- accompagner et stimuler les entreprises pour répondre à ces enjeux.

Les partenaires sociaux rappellent que la formation professionnelle est un enjeu fondamental et une priorité commune à tous.

À travers cet accord, les partenaires sociaux rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, celle-ci constituant, au même titre que la lutte contre la discrimination, un facteur essentiel du développement de l'égalité femmes/hommes.

Article 1^{er} | Instances paritaires de pilotage et de déploiement de la formation professionnelle

Dans le domaine de la formation et du développement des compétences, la branche professionnelle a un rôle prépondérant en matière de :

- mutualisation des fonds légaux (art. L. 2253-1 du code du travail) ;
- définition des priorités, des objectifs et des moyens de la formation professionnelle des salariés (art. L. 2241-1 du code du travail) ;
- création de certifications professionnelles (art. L. 6113-4 du code du travail) ;
- financement des formations dans le cadre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (art. L. 6332-14 du code du travail) ;
- gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche (art. L. 2241-12 du code du travail).

S'agissant de ce dernier point, conformément aux dispositions de l'article 40 de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, la branche assure l'accompagnement des entreprises du secteur des prothésistes dentaires dans le cadre de la transition énergétique et écologique, notamment dans la mise en œuvre d'actions de formation dédiées.

Par ailleurs, tous les 3 ans, dans la branche et dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, aux grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et objectifs du plan de développement des compétences, est engagée.

Enfin, pour remplir l'ensemble des missions que lui ont confié le législateur, la branche s'est dotée d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (dite

ci-après : « CPNEFP ») ainsi que d'une section paritaire professionnelle (dite ci-après : « SPP ») au sein de l'opérateur de compétences (dit ci-après : « OPCO »), lesquels rendent compte auprès de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (dite ci-après : « CPPNI »).

1.1. L'opérateur de compétences

Conformément à l'accord du 6 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences et étendu le 15 juillet 2019, les partenaires sociaux renouvellent leur volonté de désigner l'OPCO des entreprises de proximité dit OPCO EP pour les entreprises de la branche des prothésistes dentaires.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1 du code du travail, l'OPCO a pour missions :

- 1.** D'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- 2.** D'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- 3.** D'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification ;
- 4.** D'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- 5.** De promouvoir les différentes modalités pédagogiques de formation existantes : en tout ou partie à distance, en situation de travail ;
- 6.** De financer les formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et du référent harcèlement au sein des entreprises de moins de cinquante salariés ;
- 7.** D'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences.

1.2. La SPP

La SPP a pour principale mission de porter auprès de l'OPCO EP, les priorités définies par la CPNEFP.

En outre, la SPP est notamment chargée, dans son champ d'attribution et dans le cadre des orientations définies par sa CPNEFP :

- d'examiner et analyser les orientations en matière de prospective métiers et certification, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par les CPNEFP, en particulier pour l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés ;
- de suivre la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l'OPCO dans le cadre de son service de proximité ;
- d'assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- de participer à la réflexion sur les besoins spécifiques de la branche ;

- de superviser l’affectation des fonds confiés par l’OPCO par France compétences et le cas échéant, les fonds conventionnels.

Article 2 | *Financement de la formation professionnelle*

Les entreprises relevant du champ d’application du présent accord sont redevables chaque année des contributions légales et conventionnelle qui suivent :

2.1. Contributions légales

La contribution unique à la formation professionnelle et l’alternance est dédiée au financement de l’alternance, du conseil en évolution professionnelle, du plan de développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, du compte personnel de formation (dit ci-après : « CPF ») et de la formation des demandeurs d’emploi.

Cette contribution est fixée comme suit :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution légale est fixée à 1,23 % de la masse salariale brute annuelle de l’année de référence ;
- pour les entreprises de 11 salariés et plus, la contribution légale est fixée à 1,68 % de la masse salariale brute annuelle de l’année de référence.

Elle est collectée par les Urssaf selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conformément aux dispositions du code du travail, toutes les entreprises sans considération d’effectifs, ayant occupé des salariés sous contrat à durée déterminée pendant l’année de référence, sont redevables d’une contribution spécifique destinée au financement du CPF de leurs salariés.

Cette contribution dite CPF-CDD, égale à 1 % de la masse salariale brute annuelle de l’année de référence des seuls salariés sous contrat à durée déterminée est collectée par les Urssaf, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2.2. Contribution conventionnelle

Conscients de la nécessité d’actualiser en permanence les connaissances des salariés de la branche, les partenaires sociaux ont souhaité instaurer une contribution conventionnelle en complément du versement des contributions légales.

La contribution conventionnelle au titre du développement de la formation, calculée sur la masse salariale brute annuelle de l’année de référence, est collectée par l’OPCO EP et mutualisée dans une section dédiée à cet effet. Elle est utilisée conformément aux orientations de la CPNEFP de la branche.

Cette contribution est fixée au taux de 0,10 % de la masse salariale brute annuelle, quel que soit l’effectif de l’entreprise.

Les différentes affectations de cette contribution conventionnelle au développement de la formation professionnelle et de l’alternance sont déterminées selon les priorités de la CPNEFP des prothésistes dentaires, fixé dans un accord, dans la limite des plafonds annuels décidés par elle.

Le suivi de cette contribution conventionnelle sera assuré par la CPNEFP et la SPP des prothésistes dentaires sur la base du chiffrage établi annuellement par l’OPCO désigné par la branche. La gestion de cette contribution conventionnelle pourra tenir compte des préconisations de l’OPCO.

L’intégralité des fonds issus de la contribution conventionnelle non engagés en année N sont réaffectés d’année en année et mobilisables suivant décision préalable de la CPNEFP transmise par la SPP.

Titre I^{er} Développer les qualifications et les compétences des salariés

La branche est un acteur essentiel, pour la détermination des qualifications et des compétences nécessaires aux salariés en relevant.

L'actualisation permanente des compétences dans un environnement mouvant est indispensable tant pour les entreprises que pour les salariés de la branche. En conséquence, l'actualisation de leurs connaissances via la formation professionnelle est indispensable.

Article 3 | Plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est l'un des principaux dispositifs permettant à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de son obligation en matière de formation.

Le plan de développement des compétences regroupe également l'ensemble des actions mises en œuvre par l'entreprise pour développer les compétences des salariés.

Le plan de développement des compétences vise à :

- adapter les compétences des salariés à leur poste de travail ;
- permettre le maintien des salariés dans leur emploi, au regard notamment de l'évolution du marché du travail ;
- développer les compétences, notamment numériques ainsi que celles permettant de lutter contre l'illettrisme via notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins peuvent permettre d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (dit ci-après : « RNCP ») et visant à l'acquisition d'un ou de plusieurs blocs de compétences.

Les actions concourant au développement des compétences sont :

- les actions de formation permettant d'atteindre un objectif professionnel ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les actions de formation par alternance.

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux dispositions de l'article L. 6321-2 du code du travail, constitue une action de formation obligatoire toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires. *A contrario*, toutes les actions de formation ne répondant pas à cette définition, sont considérées comme étant non obligatoires.

Les actions de formation non obligatoire inscrites au plan de développement des compétences peuvent être organisées en dehors temps de travail dans la limite de 150 heures. Pour les salariés cadres au forfait, le temps de formation en dehors du temps de travail ne peut excéder 10 % du forfait annuel.

Les parties signataires rappellent que le salarié doit être volontaire pour se former en dehors du temps du travail et ne peut être sanctionné pour avoir refusé de se former en dehors du temps de travail.

La CPNEFP communique annuellement à l'OPCO, les actions prioritaires retenues dans le cadre du plan de développement des compétences.

Dans le cadre de la section financière « Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », l'OPCO peut prendre en charge le coût pédagogique des

actions de formation inscrites dans le plan de développement des compétences, la rémunération des salariés suivant leur formation pendant leur temps de travail et les éventuels frais annexes induits par le suivi d'une telle formation.

Sauf accord collectif d'entreprise prévoyant une autre périodicité, et quelle que soit la taille de l'entreprise, le comité sociale et économique (dit ci-après : « CSE ») est informé et consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise.

Le CSE est destinataire, *a minima*, des informations suivantes :

- le bilan du plan de développement des compétences de l'année antérieure et de l'année en cours ainsi que du projet de plan de développement des compétences de l'année à venir ;
- le montant de l'investissement formation de l'entreprise entendu comme l'ensemble des ressources mobilisées en faveur du développement des compétences des salariés ;
- les résultats de la politique de développement de compétences mise en œuvre.

Titre II La certification professionnelle

La branche rappelle que les certifications à finalité professionnelle font l'objet d'un enregistrement au RNCP tandis que les certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires sont enregistrées au répertoire spécifique (dit « RS »).

Article 4 | Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Un CQP permet de faire reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier, propre au domaine d'activité d'une branche considérée. Le CQP est par ailleurs un outil permettant de favoriser la mobilité interne ainsi que la promotion professionnelle des salariés. En conséquence, la grille de classification propre à la branche intègre les CQP créés par la CPNEFP.

Le certificat de qualification professionnelle (dit « CQP ») est créé par une ou plusieurs CPNEFP.

Seule la CPNEFP est compétente pour décider de créer un CQP au regard d'un dossier d'opportunité permettant d'apprécier la pertinence de cette création notamment celui de sa valeur d'usage et donc de sa reconnaissance d'un niveau de qualification transmis à la CPPNI pour validation.

Il est délivré par la branche professionnelle.

Les droits de propriété intellectuelle des CQP délivrés par la branche sont détenus par une association paritaire désignée par la CPNEFP à l'occasion de la création de cette certification. La CPNEFP peut, à tout moment, désigner une nouvelle personne morale qui se substitue à la précédente personne détentrice des droits de propriété du CQP concerné.

Le CQP peut être enregistré au RNCP ou au RS.

La certification professionnelle, qu'elle soit enregistrée au RNCP ou au RS, vise à permettre au titulaire de la certification de justifier de la validation des compétences et connaissances nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Conformément à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, depuis le 1^{er} janvier 2019, l'enregistrement au RNCP des CQP permet au titulaire de ces derniers l'accès à un niveau de qualification.

Le CQP est accessible :

- aux jeunes qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux salariés ;
- aux demandeurs d'emploi.

Le CQP peut se préparer :

- soit par la voie de la formation, dans le cadre du plan de développement des compétences, à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF ou encore dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;
- soit par la voie de la validation des acquis de l'expérience (dit ci-après : « VAE »).

Pour chaque certificat de qualification professionnelle, les référentiels suivants sont élaborés paritairement :

- un référentiel d'activités et de compétences décrivant la finalité de la qualification visée, les activités/tâches et les compétences associées ;
- un référentiel de certification précisant les objectifs de la certification, les compétences à évaluer pour l'obtention de la certification, les modalités et les critères d'évaluation ainsi que les modalités de validation.

La validation et la délivrance du CQP sont organisées sous la responsabilité de la CPNEFP selon les modalités définies dans le référentiel de certification du CQP concerné. Lorsque le représentant d'une organisation syndicale de salariés est salarié d'une entreprise de la branche, l'employeur est tenu de lui accorder une autorisation d'absence rémunérée pour participer au jury.

Les partenaires sociaux préconisent que tout membre de jury suive une formation à cette fonction afin d'en maîtriser les attendus.

Le secrétariat de la CPNEFP envoie aux candidats ayant validé leur parcours, un certificat signé du président et du vice-président de la CPNEFP mentionnant :

- le nom et prénom du candidat ;
- ses dates et lieu de naissance ;
- l'intitulé du CQP ;
- la date d'obtention du CQP ;
- le niveau de qualification professionnelle correspondant à la grille des classifications de la convention collective.

Titre III Les dispositifs d'accès à la formation professionnelle

Article 5 | Le compte personnel de formation (CPF)

5.1. Principe du CPF

Le CPF est un compte individuel permettant à tout salarié de suivre une formation qualifiante ou certifiante.

Le CPF est géré et financé par un organisme extérieur à l'entreprise et commun à l'ensemble des bénéficiaires du CPF : la Caisse des dépôts et consignations (ci-après désignée : « la CDC »).

Les droits inscrits sur le CPF permettent à son titulaire de financer les actions suivantes :

- les actions de formations sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- les actions de formation sanctionnées par une attestation de validation de bloc de compétences d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- les actions de formation sanctionnées par une certification ou habilitation enregistrée au RS comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ;

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve de pratique du permis de conduire ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de cette dernière ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de la seule initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- en autonomie par le salarié ;
- en co-construction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle.

L'employeur ne peut imposer au salarié d'utiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de développement des compétences.

Les partenaires sociaux de la branche insistent en particulier sur la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié et d'élaboration d'éventuels projets coconstruits.

Dès lors que la formation a lieu sur le temps de travail en accord avec l'employeur, ce dernier procède au maintien de la rémunération du salarié.

Afin de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, sous réserve que les compétences acquises par la formation présentent un intérêt pour l'entreprise, l'employeur peut consentir à un aménagement du temps de travail (formation sur tout ou partie du temps de travail, octroi de congés sans solde, etc.) afin de permettre au salarié de suivre sa formation.

5.2. Modalités d'alimentation du CPF

Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année, proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié et dans la limite d'un plafond.

Ainsi, conformément aux dispositions des articles L. 6323-11 et R. 6323-3-1 du code du travail, une personne ayant réalisé au titre d'une année une activité à temps complet ou égale à au moins la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, bénéficie de 500 € par année de travail dans la limite d'un plafond total de 5 000 €.

Le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche et qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année voit son CPF alimenté à hauteur de 800 € par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 8 000 €.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Pour les salariés dont le temps de travail a varié au cours d'une même année, le montant d'alimentation annuel et le plafond les plus favorables leur sont appliqués.

Les périodes d'absences suivantes sont intégralement prises en compte dans l'alimentation du CPF :

- congé de maternité ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- congé d'adoption ;
- congé de présence parentale ;
- congé de proche aidant ;
- congé parental d'éducation ;
- absence pour une maladie professionnelle ou un accident du travail ;
- absence pour maladie non professionnelle faisant l'objet d'un maintien de rémunération ou d'un revenu de remplacement ;
- exercice du droit de grève ;
- exercice des mandats syndicaux.

En outre, pendant l'absence au titre d'un projet de transition professionnelle, le salarié continue d'acquérir un droit à CPF.

Les droits demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Lorsque le salarié mobilise son CPF pour financer une formation inscrite au PDC, la part financée par le salarié ne peut excéder 50 % du coût total de la formation hors maintien de la rémunération.

5.3. Abondements du CPF

Le CPF est abondé conformément aux dispositions légales.

La CPNEFP établie la liste des publics éligibles à l'abondement, des formations prioritaires ainsi que les montants de l'abondement octroyés.

Ces abondements peuvent être financés par la contribution conventionnelle. La CPNEFP fixe les modalités de ce financement.

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessaire mise en place d'une réflexion propre à chaque entreprise quant à l'opportunité d'élaborer une politique interne de co-mobilisation CPF/plan de développement des compétences, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation.

Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique d'abondement du CPF, encourageant les salariés au développement de leurs compétences et au suivi de formations pertinentes pour le développement de l'entreprise.

L'entreprise est libre de définir les conditions d'un tel abondement, ces conditions pouvant notamment être liées à la certification préparée et/ou aux salariés concernés.

Les salariés sont informés à l'occasion de l'entretien professionnel de la politique d'abondement de l'entreprise et du secteur.

Les formations cofinancées par l'employeur et le salarié sont par principe, effectuées sur le temps de travail et sont donc considérées comme du temps de travail effectif, donnant lieu à maintien de rémunération et le cas échéant, au paiement d'heures supplémentaires ou sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié, à une récupération des heures de formation suivies.

5.4. Mise en œuvre du CPF

Les formations financées dans le cadre du CPF, sans abondement de l'employeur et mises en œuvre en dehors du temps de travail ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

En revanche, lorsque la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié sollicite au préalable une autorisation d'absence à son employeur dans les conditions légales et réglementaires.

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Article 6 | *Projet de transition professionnelle*

Le projet de transition professionnelle a pour objet de permettre à tout salarié de mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Le salarié bénéficie d'un congé de transition professionnelle lorsqu'il suit sa formation en tout ou partie durant son temps de travail, sous réserve de justifier d'une ancienneté de 24 mois en qualité de salarié discontinu ou non, au sein ou non de la même entreprise et justifier également de 12 mois d'ancienneté dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.

Les modalités de report ou de refus de l'employeur et de départ sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux rappellent qu'une prise en charge par l'OPCO est subordonnée à la validation préalable du projet par les associations « Transitions Pro » (ATpro).

Article 7 | *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Un bilan de compétences peut être proposé à tous salariés. Le refus d'un salarié de réaliser un bilan de compétences, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Ce bilan peut être également résulter d'une démarche individuelle, via l'utilisation notamment de son CPF.

Dans ce cas le bilan de compétences se déroule sur le temps de travail.

La restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue par le biais d'un document de synthèse établi par l'organisme prestataire dont le salarié est seul destinataire. Ce bilan ne peut être communiqué à un tiers que par le salarié lui-même.

Article 8 | *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

8.1. Modalités d'accès à la VAE

Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ont pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ou d'un ou plusieurs blocs de compétences d'une certification enregistrée dans ce répertoire.

La démarche de VAE peut être réalisée à l'initiative du salarié mais également sur proposition de l'employeur, sous réserve du consentement du salarié. Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel peuvent être prises en compte dans cette durée.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé VAE. La durée maximale de ce congé est de 48 heures, consécutives ou non. Ce congé n'entraîne pas de diminution de rémunération.

8.2. Accompagnement de la branche

L'accompagnement VAE permet au salarié désirant faire valider son expérience de bénéficier d'une aide méthodologique pour :

- participer aux épreuves de validation ;
- constituer son dossier de recevabilité ;
- préparer son passage devant le jury.

L'accompagnement collectif est vivement encouragé par la branche.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à promouvoir la validation des acquis de l'expérience, notamment les VAE collectives avec un accompagnement par l'entreprise, par une communication et des financements dédiés sur les fonds conventionnels.

La CPNEFP est chargée de définir les actions qui pourraient être mises en place par la branche pour promouvoir et développer la VAE auprès des établissements et des salariés. Elle peut s'appuyer sur l'OPCO pour conduire cette mission.

Ainsi, une aide à la VAE est mise en place pour les entreprises, financée par la contribution conventionnelle.

Également, les salariés qui mobilisent leur CPF suite à une VAE, afin de financer des modules manquants, peuvent percevoir un abondement provenant des fonds conventionnels mutualisés. Le montant de cet abondement est défini par la CPNEFP et révisé annuellement. Il ne pourra en aucun cas être inférieur à 500 € par salarié, dans la limite du coût de la formation.

8.3. Participation au jury

Une autorisation d'absence avec maintien de la rémunération est accordée aux salariés appelés à participer un jury de VAE. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent en demander la prise en charge à l'OPCO EP. Les frais annexes, tels que l'hébergement, le déplacement et la restauration peuvent également être pris en charge par l'OPCO.

Article 9 | *Conseil en évolution professionnelle*

Le conseil en évolution professionnelle accompagne toute personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.

Selon sa situation, le salarié doit s'adresser à l'un des organismes CEP habilités à ce jour, à savoir :

- le Pôle emploi ;
- l'association pour l'emploi des cadres (APEC), pour les salariés ayant le statut de cadre ;
- une mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- les organismes de placement spécialisés dénommés « Cap emploi », pour les salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé ;
- les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétence dans chaque région.

Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir au CEP à l'occasion de son entretien professionnel.

Toutefois, un salarié peut également de sa propre initiative et sans demander l'accord de son employeur, bénéficier d'un CEP habilité ci-dessus.

La prestation du CEP (entretien, conseil et accompagnement) est gratuite.

Article 10 | Formation en contexte de difficultés économiques

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-3 du code du travail, l'OPCO peut prendre en charge les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, pour une durée maximale de deux ans.

Les « difficultés économiques conjoncturelles » pourraient notamment être rencontrées dans les situations suivantes :

- l'augmentation des cotisations sociales et patronales et/ou charges fiscales, qui engendrent des difficultés économiques pour les entreprises concernées ;
- l'interdiction à l'échelle européenne ou nationale d'utiliser certains matériaux sans proposition de substitut ;
- les investissements induits par la transition écologique s'agissant notamment des changements et recyclages de matériaux nécessaires à l'activité des prothésistes dentaires, qui engendrent des difficultés économiques pour les entreprises concernées.

Par ailleurs, la CPNEFP peut identifier une situation de difficultés économiques conjoncturelles démontrée par des indicateurs de marché fiables et relatifs à la branche.

Titre IV Assurer l'égalité d'accès à la formation

Article 11 | Entretien professionnel et entretien de bilan du parcours professionnel

Les entretiens professionnels bénéficient à tous les salariés, sous réserve de la condition relative à l'ancienneté, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD et/ou CDI à temps complet ou partiel, contrat en alternance, etc.).

S'agissant des entreprises de 50 salariés et plus, si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels auxquels il avait le droit (entretiens prévus au cours du cycle de six années et entretiens de reprise, le cas échéant) et d'une action de formation non obligatoire au cours d'une période de 6 années, son CPF sera abondé de 3 000 euros.

Le CSE est informé et consulté s'agissant de la mise en œuvre des entretiens professionnels et des entretiens de bilan du parcours professionnel lors de la consultation annuelle portant sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

À cet égard, l'employeur réalise chaque année un bilan quantitatif, qualitatif et prospectif des entretiens professionnels qu'il transmet pour information et consultation à son CSE, le cas échéant.

11.1. Entretien professionnel

L'entretien professionnel est organisé une fois tous les 2 ans, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise, puis de la date de l'entretien précédent.

Cet entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, lui permettant d'être acteur de son évolution professionnelle. Ces temps d'échanges permettent d'orienter le salarié en termes de qualification et d'emploi notamment au regard des possibilités offertes dans l'entreprise.

Cet entretien comporte des informations relatives à la VAE, à l'activation par le salarié de son CPF, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au CEP.

Il ne s'agit pas d'un entretien d'évaluation du travail ni de l'entretien professionnel de bilan du parcours professionnel réalisé tous les 6 ans et visé au II de l'article L. 6315-1 du code du travail et faisant l'objet des développements ci-après. Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation, de proche aidant, de solidarité familiale, d'un congé de proche aidant, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Le salarié est informé *a minima* 8 jours ouvrés avant la tenue de l'entretien, afin de s'y préparer.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un compte-rendu signé du salarié et de la personne ayant conduit l'entretien, dont un exemple est annexé au présent accord (cf. annexe 2). Une copie est remise au salarié.

11.2. Entretien de bilan du parcours professionnel

L'entretien de bilan du parcours professionnel a pour objet notamment de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Sans qu'aucune sanction ne soit encourue pour l'entreprise, cet état des lieux permet pour autant d'observer si le salarié a bénéficié au cours des six dernières années du/des entretien(s) professionnels auxquels il a droit et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ; et/ou
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ; et/ou
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

L'entretien de bilan du parcours professionnel a lieu une fois tous les 6 ans et donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié, dont un modèle est annexé au présent accord (cf. annexe 3), signé du salarié et de la personne ayant conduit l'entretien et dont une copie est remise au salarié.

Article 12 | Personnes en situation de handicap

La CPNEFP se fixe pour objectif de construire une politique d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation d'handicap.

Article 13 | Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux émettent la volonté commune de formaliser une politique de branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Les partenaires sociaux s'engagent à proposer des actions visant à garantir et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes auprès des entreprises de la branche.

La CPNEFP prendra les mesures correctives nécessaires, notamment en matière de financement, si des écarts sont constatés en matière d'accès à la formation et à la promotion professionnelle, ou en termes de mixité des emplois.

À ce titre, les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à :

- garantir l'égal accès à la formation professionnelle des femmes et des hommes, quel que soit le niveau de qualification ;

- garantir l'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes ;
- favoriser la mixité des emplois, notamment à travers l'accès à la qualification par la formation professionnelle.

Un rapport de branche relatif aux données précitées sera établi de façon annuelle.

Article 14 | Principe de non-discrimination en matière de formation

Il est rappelé qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en matière d'accès à des actions de formation, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap ou de son temps de travail.

Titre V L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 15 | Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La branche confie la mission de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications à l'OPCO EP.

La CPNEFP pilotera les travaux d'observation et de prospective.

Titre VI L'accès à l'emploi

Article 16 | Contrat d'apprentissage

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage est une voie adaptée à l'accès des métiers de la branche.

Le rôle des branches est ainsi inscrit dans la loi et renforcé pour la détermination des coûts contrat.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un salarié de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

16.1. Rémunération

L'apprenti bénéficie d'une rémunération, laquelle varie en fonction de son âge, de son ancienneté et du niveau du diplôme préparé conformément à l'annexe III de la CCN de la branche.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle jusqu'alors perçue, sauf rémunération plus favorable prévue par l'annexe III de la CCN.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle jusqu'alors perçue, sous réserve que le précédent

contrat ait conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf rémunération plus favorable prévue à l'annexe III de la CCN.

En tant que « travailleur », l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune en formation.

16.2. Détermination des coûts contrats

La CPNEFP est compétente pour fixer le coût de financement des contrats d'apprentissage. Le montant devra être déterminé en fonction des publics, notamment si l'apprenti bénéficie d'une RQTH, et au regard des besoins en compétence de la branche dans le cadre de la GEPC de branche.

Compte tenu des enjeux pour les jeunes et les établissements, la CPNEFP peut être saisie par l'intermédiaire de l'OPCO pour fixer les coûts de titres ou diplômes sur lesquels elle ne s'est pas prononcée mais qu'un CFA souhaite mettre en place ou que des établissements souhaitent utiliser ou encore face à une demande constatée de jeunes.

16.3. Aide à la fonction de maître d'apprentissage

La CPNEFP définit les modalités d'attribution de l'aide à la fonction de maître d'apprentissage et les transmet aux instances de l'OPCO EP.

Article 17 | Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un dispositif reposant sur la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée et ayant pour objet de permettre l'acquisition d'une des qualifications suivantes :

- enregistrée dans le RNCP ;
- reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ;

et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés 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.

Les parties signataires renvoient aux dispositions législatives et réglementaires s'agissant de la conclusion du contrat de professionnalisation, des conditions en matière d'âge, de l'exécution du contrat ainsi que de la rupture du contrat.

17.1. Durée du contrat de professionnalisation

Afin de prendre en considération la spécificité du secteur, les signataires décident que pour tous les titres et diplômes préparant à un métier spécifique du secteur, la durée du contrat de professionnalisation est définie comme suit :

- durée déterminée : de 6 à 12 mois ;
- durée indéterminée : entre 6 et 12 mois.

Les signataires conviennent de la possibilité de porter la durée de l'action de professionnalisation :

- à 24 mois pour les contrats visant l'obtention d'un titre ou d'un diplôme spécifique à la branche, d'une qualification définie par la branche ou d'un diplôme de l'Éducation nationale ;
- à 36 mois pour les publics prioritaires mentionnés au titre VII du présent accord.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux et professionnels sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation. Cette durée peut toutefois être portée au-delà de 25 % sans pouvoir être supérieure à 35 % pour les personnes qui visent des formations diplômantes ou certifiantes ayant un lien avec les métiers de la branche.

17.2. Rémunération

La rémunération des salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau est fixée comme suit :

- pour les salariés âgés de moins de 21 ans : 55 % du Smic ;
- pour les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 70 % du Smic.

La rémunération des salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau est fixée comme suit :

- pour les salariés âgés de moins de 21 ans : 65 % du Smic ;
- pour les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 80 % du Smic.

En tout état de cause, les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être ni inférieure au Smic, ni à 85 % du salaire conventionnel.

Article 18 | *Promotion ou reconversion par alternance (« Pro-A »)*

La promotion ou reconversion par alternance, dite « Pro-A », permet à certains salariés d'accéder à une formation qualifiante en alternance soit pour une promotion interne soit pour une reconversion.

La Pro-A doit permettre au salarié éligible de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par une action de formation ou de validation des acquis de l'expérience.

Le dispositif s'adresse à tout salarié :

- en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau déterminé par l'article D. 6324-1-1 du code du travail, c'est-à-dire les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

Les bénéficiaires d'une Pro-A peuvent viser une qualification de niveau inférieur à celui du diplôme déjà détenu par le bénéficiaire.

Au cours de l'année 2024, sauf si la réglementation afférente aux actions de Pro-A venait à évoluer sensiblement, la CPNEFP s'engage à entreprendre des négociations visant à parvenir à la conclusion d'un accord identifiant les certifications professionnelles éligibles à la Pro-A.

Article 19 | *Tutorat et maître d'apprentissage*

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de développer la fonction tutorale tant pour répondre au besoin d'accueillir des apprentis au sein de l'entreprise que pour favoriser l'échange et le transfert de connaissances d'un salarié à un autre.

19.1. Désignation du tuteur

Conformément à l'article D. 6325-6 du code du travail, dans le cadre du contrat de professionnalisation, le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

En outre, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou d'actions de reconversion ou de promotion par alternance.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Néanmoins, l'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

19.2. Désignation du maître d'apprentissage

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur peut remplir cette fonction.

Le maître d'apprentissage justifie par ailleurs :

- soit de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- soit du titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Il est précisé que fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant alors une équipe tutorale. En pareille hypothèse, un maître d'apprentissage référent est désigné. Ce dernier assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Pour l'exercice de sa mission, l'employeur lui permet de dégager les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis, conformément à l'article L. 6223-7 du code du travail. Le maître d'apprentissage doit assurer le suivi de la formation avec le centre de formation d'apprentis.

L'intégralité du temps passé par le maître d'apprentissage aux besoins de sa mission est considéré comme du temps de travail effectif.

19.3. Reconnaissance de la fonction de maître d'apprentissage

19.3.1. Droits afférents au maître d'apprentissage

L'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits supplémentaires sur le CPF via le compte engagement citoyen dans les conditions définies par la législation en vigueur.

19.3.2 Indemnisation de la fonction de maître d'apprentissage

Afin de promouvoir et valoriser la fonction tutorale, le maître d'apprentissage bénéficie d'une prime de 50 € brut par mois et par apprenti, dans la limite de 2 maximum, versée par son entreprise employeur.

L'aide à la fonction tutorale est versée par l'OPCO selon son barème de prise en charge à l'entreprise du maître d'apprentissage. Cette dernière est conditionnée au suivi d'une formation permettant au maître d'apprentissage d'exercer correctement sa mission.

19.4. Formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs

L'employeur veille à ce le maître d'apprentissage et/ou le tuteur dispose des compétences nécessaires à l'exercice de sa mission et le cas échéant, lui fait bénéficier de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées aux alternants et des diplômes qui les valident.

Les dépenses exposées pour les actions de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement) pour chaque salarié ou employeur de moins de onze salariés sont prises en charge par l'OPCO dans les conditions fixées par l'article D. 6332-92 du code du travail.

Le tuteur ou maître d'apprentissage est formé, de préférence, en amont de la réalisation du contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou d'action de Pro-A. Lorsque la formation est réalisée au cours du contrat, elle a lieu durant le premier semestre d'exécution du contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou d'action de Pro-A.

Il sera tenu compte des nouvelles compétences acquises dans le cadre de ces formations, dans le cadre du parcours professionnel des maîtres d'apprentissage et tuteurs.

Titre VII Publics prioritaires

Article 20

20.1. Champ d'application

Sont concernés par les dispositions relatives aux publics prioritaires :

- les salariés sans qualification ;
- les salariés ayant une qualification inférieure ou égale au niveau 4, lorsqu'ils se trouvent dans l'une des situations suivantes :
 - le salarié est titulaire d'un contrat de travail de moins de 12 mois ;
 - le salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire ;
 - le salarié bénéficie de dérogation à la durée minimale de travail pour un temps partiel ;
 - le salarié cumule au moins deux contrats de travail ;
- les salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé.

Ces salariés, plus éloignés du système de formation professionnelle, ont un besoin accru en formation pour sécuriser leur parcours professionnel. Les dispositions suivantes visent à lever les éventuels freins existants à leur départ en formation.

Dans le cadre de ses prérogatives et plus précisément, de sa politique en matière de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), la CPNEFP peut déterminer des publics prioritaires en complément de la présente liste.

20.2. Prise en charge des formations destinées aux publics prioritaires

La CPNEFP missionne la SPP aux fins de proposer des critères de prise en charge plus favorables pour les publics prioritaires susvisés.

20.3. Accompagnement en entreprise

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses différents usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés.

Par ailleurs, il est rappelé que l'entretien professionnel est un moment privilégié pour l'employeur, pour informer les salariés concernés sur les possibilités d'accès à la formation et sur l'existence de formations certifiantes permettant d'accéder à des emplois nécessitant un niveau de qualification supérieur ou permettant de compléter leur temps de travail.

L'employeur accompagne les publics prioritaires dans leurs démarches en vue du recours au CEP et pour le dépôt des dossiers dans le cadre du CPF, de la VAE et du bilan de compétences.

Enfin, s'agissant des salariés peu ou pas qualifiés, les entreprises s'engagent à :

- ce que les plans de développement des compétences accordant une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces salariés ;
- mettre en place un tutorat au moment de l'entrée en fonction du salarié non qualifié ;
- favoriser et encourager la réalisation d'une formation aux fins d'obtenir la certification CléA (socle de connaissances et de compétences) ;
- proposer un parcours de formation à tous les salariés peu ou pas qualifiés dès le premier entretien professionnel suivant l'embauche.

Titre VIII Les moyens au service de la branche

Article 21 | *L'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés*

La CPNEFP demande à la SPP de la branche professionnelle que, sous l'impulsion de l'OPCO, et, avec l'aide de l'observatoire des métiers, une politique d'information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises de la branche. Cette politique d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils, de plaquettes, de newsletters, et de plates-formes interactives disponibles sur les sites internet de l'OPCO et de l'observatoire des métiers. Cette information est mise à jour régulièrement. Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

Titre IX Dispositions finales

Article 22 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Hormis les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, prévues dans le présent accord, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 23 | *Suivi de l'accord*

La CPNEFP est chargée du suivi de la mise en œuvre du présent accord et rend compte de ce suivi auprès de la CPPNI qui, dans le cadre de ses prérogatives, traite des éventuelles questions d'interprétation liées à cet accord.

Par ailleurs, la CPPNI se réunira pour étudier toute modification qu'elle jugerait utile à sa mise en conformité avec de nouveaux textes de nature légale ou réglementaire.

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier l'accord tous les 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de celui-ci.

Article 24 | Champs d'application. Durée. Formalités et entrée en vigueur

Le présent accord est donc conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il est déposé au ministère du travail par le secrétariat de la commission paritaire, mandaté pour demander l'extension.

Article 25 | Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 28 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

I. Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage comme dispositif de promotion ou de reconversion

L'objectif du dispositif

Afin de promouvoir l'évolution professionnelle des salariés en poste, et conformément à l'article L. 6222-13 du code du travail, lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Au-delà du dispositif légal, si l'employeur et le salarié sont d'accord, le contrat à durée indéterminée peut également être suspendu pour que le salarié puisse conclure un contrat d'apprentissage avec un autre employeur. La durée de suspension est égale à la durée du contrat d'apprentissage. Les conditions d'emploi et de rémunération pendant le contrat d'apprentissage sont définies entre le salarié et l'employeur qui propose le dit contrat.

Faute d'accord sur ces conditions et de conclusion du contrat d'apprentissage, le CDI n'est pas suspendu.

À l'échéance du contrat d'apprentissage, le salarié pourra soit réintégrer son emploi d'origine, soit démissionner par lettre adressée à son employeur, et ceci sans avoir à effectuer de préavis de démission.

Si un emploi correspondant au diplôme obtenu pendant l'apprentissage est disponible dans l'entreprise d'origine, le salarié sera prioritaire pour l'obtention de cet emploi, sous réserve du respect des règles de priorité légales et en vigueur dans l'entreprise.

Les congés payés sont acquis chez chacun des employeurs, en application des règles légales et conventionnelles en vigueur dans chacune des entreprises. Le solde de congés non pris pendant le contrat d'apprentissage donnera lieu à une indemnité compensatrice de congés payés correspondante au terme du contrat d'apprentissage.

Public et conclusion du contrat

Le public visé par ces dispositions est le même que celui visé pour la conclusion du contrat d'apprentissage, conformément à l'article L. 6222-1 du code du travail.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, la rémunération du salarié sera conforme aux dispositions applicables dans le cadre du contrat d'apprentissage. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'une entreprise du champ d'application du présent accord, la rémunération brute contractuelle de l'apprenti ne peut être inférieure à la rémunération perçue dans le cadre de l'emploi occupé en CDI.

Le contrat d'apprentissage conclu avec un salarié en CDI est conclu selon les mêmes conditions que pour tous les contrats d'apprentissage.

Politique de la branche en matière d'apprentissage

La branche s'attache à promouvoir l'embauche et la formation des jeunes par l'apprentissage pour toutes les filières de métiers existant dans le secteur. Elle souhaite par son action développer au profit des jeunes et des entreprises la possibilité de recourir à l'apprentissage en particulier pour tous les métiers pour lesquels il existe des besoins de recrutement.

Cette politique volontariste s'inscrit dans le cadre du développement de l'attractivité des métiers de la branche et de sa politique de qualification.

Elle participe à la volonté de la branche de développer les formations en alternance qui ont prouvé leur efficacité en matière d'acquisition et de consolidation des compétences et d'insertion durable dans l'emploi, en organisant une complémentarité entre les 3 dispositifs de formation en alternance (contrat d'apprentissage, professionnalisation, Pro-A, etc.) et en favorisant chaque fois que cela est possible le contrat d'apprentissage.

Contrat d'apprentissage et statut des apprentis

Le contrat d'apprentissage vise à privilégier et favoriser l'embauche et l'intégration dans le secteur de jeunes de moins de 30 ans (demandeurs d'emploi ou non).

Dispositions générales

Les apprentis bénéficient de l'ensemble des dispositions légales, conventionnelles et d'entreprises applicables aux salariés dès lors qu'elles sont compatibles avec leur situation de jeune en formation.

L'accès au contrat d'apprentissage s'effectue dans les conditions prévues par le code du travail.

Durée du contrat

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans.

Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut toutefois être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

Organisation de l'apprentissage

La loi du 5 septembre 2018 consacre la possibilité pour toute entité de devenir centre de formation d'apprentis (CFA). Dans ce cadre, la branche a un intérêt particulier à ce qu'une offre d'apprentissage spécifiques aux métiers du secteur permette aux jeunes et aux établissements d'utiliser le dispositif de l'apprentissage.

Les signataires demandent en conséquence à l'OPCO :

- d'accompagner les organismes de formation qui souhaitent développer une offre de formation par apprentissage aux métiers du secteur ;
- d'accompagner les établissements qui ont le projet d'ouvrir un CFA ;
- d'accompagner les salariés formateurs dans les CFA relevant du secteur à la formation à la pédagogie de l'alternance ;

- de mettre en place les moyens d’accompagner les ouvertures de CFA ou sections d’apprentissage à effectif réduit ;
- de favoriser les rapprochements entre CFA et établissements en vue de partenariats pour la mise en œuvre de parcours d’apprentissage, y compris par le développement de la formation en situation de travail ou par la conclusion d’une convention entre les CFA et les établissements qui ont des capacités d’accueil et de formation des apprentis ;
- d’inciter les CFA à mettre en place des rythmes d’alternance adaptés aux activités exercées par les apprentis et aux organisations du travail en vigueur dans les établissements ;
- d’avoir une connaissance exhaustive et partagée de ce qui se fait, en termes d’apprentissage, au niveau du secteur.

Cette mission est prise en compte dans le cadre de la convention d’objectifs et de moyens conclue avec l’État.

L’OPCO effectue le recensement de l’offre de formation en apprentissage et en assure la promotion auprès des jeunes et des établissements.

L’OPCO remet chaque année à la CPPNI et à la CPNEFP un bilan qualitatif et quantitatif du développement de l’apprentissage.

Le tutorat et maître d’apprentissage

Mission

Pour assurer la fonction de maître d’apprentissage, l’intéressé doit avoir un rôle :

- d’écoute, de conseil, d’aide, d’accompagnement et de présentation de la profession et de l’entreprise auprès de l’apprenti ;
- d’accompagnement dans l’élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel de l’apprenti ;
- de contribution à l’acquisition de connaissances, de compétences et d’aptitudes professionnelles par l’apprenti, au travers d’actions de formation en situation professionnelle, notamment à travers l’organisation de l’activité de l’apprenti, le cas échéant auprès d’autres salariés intéressés ;
- de veiller au respect de l’emploi du temps de l’apprenti et des conditions spécifiques d’emploi des apprentis ;
- de participation à l’évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation délivrée par l’établissement ;
- de contrôle de l’assiduité et de la qualité du travail de l’apprenti ;
- de rencontre et débat avec le centre de formation d’apprentis ;
- de participation aux actions de suivi et de bilan de l’apprentissage ;
- de veille professionnelle et d’actualisation des connaissances, notamment au regard des référentiels des diplômes préparés.

II. La préparation opérationnelle à l’emploi (POE)

Soucieux de permettre aux demandeurs d’emploi de s’insérer et de se former aux métiers de la branche et d’acquérir les qualifications nécessaires pour trouver un emploi dans la profession, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de créer les conditions de la mise en place de la préparation opérationnelle à l’emploi collective (POEI ou POEIC).

La POEC s’adresse à tous les demandeurs d’emploi, indemnisés ou non. Elle leur permet de bénéficier d’une formation de 400 heures maximum nécessaire à l’acquisition des compétences et le cas échéant, à l’acquisition des qualifications requises pour occuper des emplois

correspondant à des besoins identifiés par la branche. Durant l'action de formation, le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

À l'issue de la POEC, le contrat de travail qui peut être conclu est :

- un contrat à durée indéterminée ;
- un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois ;
- un contrat d'apprentissage ;
- un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de missionner l'OPCO de branche pour :

- réaliser, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche, un diagnostic des besoins en compétences des entreprises et des territoires ;
- l'accompagner dans la construction de parcours et de référentiels de compétences adaptés aux besoins identifiés.

Annexe 2

Trame pour entretien professionnel

Date de l'entretien :

Motif :

☐ Entretien professionnel

☐ Entretien suite à une reprise d'activité (préciser le motif de suspension de contrat de travail :)

Date du précédent entretien :

| Collaborateur | | Responsable de l'entretien | |
|---------------------------------|--|----------------------------|--|
| Nom | | Nom | |
| Prénom | | Prénom | |
| Date de naissance | | Fonction | |
| Intitulé du poste | | | |
| Date d'embauche | | | |
| Ancienneté dans l'emploi occupé | | | |

| Parcours de formation (initiale et continue) |
|--|
| |

| Postes occupés | | | | |
|-------------------|--------------------|------------------|---------------|-------------|
| Intitulé du poste | Activités exercées | Fonction occupée | Date de début | Date de fin |
| | | | | |
| | | | | |

Commentaires du salarié :

| Missions exercées | Commentaires du salarié |
|-------------------|-------------------------|
| | |
| | |

| Missions exercées | Commentaires du salarié |
|-------------------|-------------------------|
| | |
| | |

Que réussissez-vous le mieux ?

Qu'aimez-vous le plus dans vos fonctions ?

Quelles difficultés rencontrez-vous ? Comment pensez-vous les surmonter ?

Quels sont les changements intervenus à votre poste de travail depuis le dernier entretien professionnel ?

Quelles en sont les conséquences directes dans l'exercice de votre activité professionnelle ?

| Bilan de l'année écoulée |
|---|
| Points forts des réalisations du collaborateur de l'année écoulée : |
| Difficultés rencontrées : |

Comment avez-vous vécu l'année écoulée ? (Points forts et points faibles)

Quels sont les faits marquants sur lesquels vous souhaiteriez revenir ?

Comment avez-vous vécu la relation de travail avec votre hiérarchie ?

Quelles sont les compétences acquises dans l'année ?

Quels sont les facteurs qui ont influé sur votre activité ?

Bilan formation depuis le dernier entretien professionnel

Avez-vous suivi une action de formation depuis votre dernier entretien ?

☐ Oui ☐ Non – Motif :

| Intitulé de la formation | Date de début | Date de fin |
|--------------------------|---------------|-------------|
| | | |
| | | |

Les formations dispensées correspondaient-elles à vos attentes ?

Avez-vous pu mettre en pratique ce que vous avez appris ?

Avec le recul, pensez-vous que vous avez acquis les compétences attendues ?

Avez-vous vécu des situations de travail qui ont accru vos compétences ? Si oui lesquelles ?

Le salarié est informé qu'il a la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle (CEP) pour accompagner son projet d'évolution professionnelle. Les opérateurs de CEP peuvent être identifiés à l'adresse Internet suivante : <https://mon-cep.org/>.

Il est également informé qu'il peut engager une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification, enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le salarié a été informé qu'il peut activer son compte personnel de formation (CPF) en se rendant sur le site internet : <https://www.moncompteformation.gouv.fr>.

Les salariés dont le niveau de qualification est inférieur au niveau BEP/CAP sont invités à renseigner leur situation afin de bénéficier d'une alimentation plus favorable de leur CPF.

Ce service en ligne permet notamment de connaître le montant des droits inscrits sur le CPF, les abondements dont il est possible de bénéficier, et d'obtenir des informations sur les formations éligibles.

L'employeur pourra financer des abondements sur le CPF de ses salariés, dans le cadre d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale.

Souhaits et suggestions de développement professionnel du salarié

Quels sont vos objectifs professionnels ?

Selon vous, que faut-il pour les atteindre ?

Quelles évolutions envisagez-vous (en termes de responsabilités, de changement d'activité...) ?

Quels sont vos atouts pour les atteindre ? Vos limites ?

| Synthèse de l'entretien | | | |
|---|--|-----------------------------|--|
| Commentaires du collaborateur | | Commentaires du responsable | |
| Sur les possibilités d'évolution du salarié | | | |
| | | | |
| Sur le déroulement de l'entretien | | | |
| | | | |

| Actions envisagées | | | |
|-----------------------|-----------------|----------------------------------|--------------------------------|
| Proposition d'actions | Décision arrêté | Engagement pris par l'entreprise | Engagement pris par le salarié |
| | | | |
| | | | |

| Nom et signature du collaborateur | Nom et signature du responsable |
|-----------------------------------|---------------------------------|
| | |

Annexe 3

Trame entretien professionnel – bilan à 6 ans

Avant de commencer

Le bilan, effectué tous les 6 ans, est un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Fait dans l'objectif d'assurer l'employabilité des salariés, il permet de vérifier que chaque salarié a bénéficié :

- d'un entretien professionnel tous les 2 ans (la fréquence peut être ajustée selon accord d'entreprise) ;
- d'au moins une action de formation.

Ce bilan est également l'occasion de voir si le salarié a :

- acquis une certification (partielle ou totale) par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Pourquoi ?

Le bilan est l'occasion de dresser un bilan partagé entre le salarié et son responsable sur les actions mises en place en termes de formation et d'évolution professionnelle.

Quelles ont été les actions mises en œuvre ?

Quelles ont été les difficultés, surmontées ou non ?

Quelles actions n'ont pas été mises en œuvre et pourquoi ?

Quelles sont les perspectives pour la suite ?

Quand ?

Ce bilan a lieu une fois tous les 6 ans.

Il est recommandé de ne pas attendre le bilan à 6 ans pour s'assurer que les actions prévues ont bien été réalisées.

Entretien professionnel

Bilan

Date de l'entretien :

Date du précédent entretien :

| Collaborateur | | Responsable de l'entretien | |
|-------------------|--|----------------------------|--|
| Nom | | Nom | |
| Prénom | | Prénom | |
| Date de naissance | | Fonction | |

| Collaborateur | | Responsable de l'entretien |
|---------------------------------|--|----------------------------|
| Intitulé du poste | | |
| Date d'embauche | | |
| Ancienneté dans l'emploi occupé | | |

| Dates des précédents entretiens professionnels réalisés |
|---|
| |
| |
| |

Récapitulatif des actions réalisées

Ce tableau est à compléter en vous aidant des plans d'action prévus lors des entretiens professionnels précédents.

| Actions prévues lors du dernier entretien professionnel | Réalisations effectives |
|---|-------------------------|
| Acquisition de nouvelles compétences | |
| Réalisation de nouvelles activités | |
| Changement de poste | |
| Formation non certifiante | |
| Obtention d'un diplôme ou d'une certification | |
| Approfondissement du projet professionnel (CEP, bilan de compétences) | |
| Autre (temps de travail, mobilité géographique...) | |

Bilan des écarts

Commentez les écarts entre les actions prévues et celles réalisées ainsi que les orientations pour la suite.

Récapitulatif du parcours professionnel

Avez-vous obtenu une certification ou acquis des éléments de certification depuis votre dernier entretien professionnel ?

Certification : ☐ Oui ☐ Non – Motif :

Éléments de certification : ☐ Oui ☐ Non – Motif :

| Certification/éléments de certification | Intitulé | Niveau | Date d'obtention | Dispositif mobilisé |
|---|----------|--------|------------------|--|
| | | | | <input type="checkbox"/> Formation <input type="checkbox"/> VAE |
| | | | | <input type="checkbox"/> Formation <input type="checkbox"/> VAE |

Avez-vous bénéficié d'une progression depuis votre dernier entretien professionnel ?

Progression salariale : ☐ Oui ☐ Non

Progression professionnelle : ☐ Oui ☐ Non

| Besoins en formation/Certifications pour les 2 années à venir | | | |
|---|---|---------------------|----------------------|
| Objectif visé | Intitulé de la formation ou certification souhaitée | Avis du responsable | Délai de réalisation |
| | | | |
| | | | |

Le bilan a permis de faire un état récapitulatif du parcours professionnel du salarié et de vérifier qu'il a bien :

- ☐ Bénéficié d'un entretien professionnel tous les deux ans^[1]
- ☐ Suivi au moins une action de formation
- ☐ Obtenu tout ou partie d'une certification (diplôme) par la formation ou la VAE
- ☐ Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

L'entreprise d'au moins 50 salariés s'expose à une sanction si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins une formation non obligatoire. Dans ce cas, l'employeur devra abonder à hauteur de 3 000 € max^[2] le CPF du salarié concerné et l'informer de cet abondement.

Le montant de cette sanction sera doublé en cas de contrôle.

Le salarié est informé qu'il a la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle (CEP) pour accompagner son projet d'évolution professionnelle. Les opérateurs de CEP peuvent être identifiés à l'adresse Internet suivante : <https://mon-cep.org/>.

[1] Ou selon fréquence déterminée dans l'accord d'entreprise.

[2] Pour un salarié à temps plein.

Il est également informé qu'il peut engager une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification, enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le salarié a été informé qu'il peut activer son compte personnel de formation (CPF) en se rendant sur le site internet : <https://www.moncompteformation.gouv.fr>.

Les salariés dont le niveau de qualification est inférieur au niveau BEP/CAP sont invités à renseigner leur situation afin de bénéficier d'une alimentation plus favorable de leur CPF.

Ce service en ligne permet notamment de connaître le montant des droits inscrits sur le CPF, les abondements dont il est possible de bénéficier, et d'obtenir des informations sur les formations éligibles.

L'employeur pourra financer des abondements sur le CPF de ses salariés, dans le cadre d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale.

Conclusion

Salarié et responsable peuvent apporter toutes les précisions, commentaires ou réserves qu'ils jugeront nécessaires.

Observations éventuelles du salarié

.....

.....

.....

.....

.....

Observations éventuelles du responsable

.....

.....

.....

.....

.....

| À remplir par le responsable conduisant l'entretien | À remplir par le salarié |
|---|-----------------------------------|
| Copie remise le/...../..... | Copie remise le/...../..... |
| Signature : | Signature : |

Brochure n° 3254 | Convention collective nationale

IDCC : **993** | **PROTHÉSISTES DENTAIRES ET PERSONNELS
DES LABORATOIRES DE PROTHÈSES DENTAIRES**

Protocole d'accord du 28 juin 2024
relatif à l'actualisation de l'annexe I de la convention collective

NOR : ASET2450663M

IDCC : 993

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

UNPPD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Une actualisation de l'annexe I de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

« Annexe I

Personnels de service

Employé n'ayant pas de fonction directe de production dans le laboratoire : tels que coursier, personnel d'entretien...

Secrétaire administrative. Aide-comptable

Salarié(e) employé(e) à des tâches de réception, de facturation et à des travaux administratifs simples et/ou salarié(e) qui exécute tous les travaux de comptabilité courants de laboratoire, à l'exception des centralisations des journaux et de l'établissement des bilans.

Comptable

Salarié qui enregistre et traite des informations relatives aux mouvements financiers de l'entreprise. Rend compte en termes monétaires ou financiers de l'activité économique de l'entreprise vis-à-vis de la réglementation fiscale ou de la législation sociale du travail (tenue des livres de paie, journal, compte d'exploitation).

Employé en prothèse dentaire

L'employé en prothèse dentaire est un salarié qui a une fonction directe de production dans le laboratoire ne possédant pas de diplôme professionnel en prothèse dentaire et n'effectuant pas de travaux nécessitant les connaissances d'un technicien en prothèse dentaire.

Cette catégorie de professionnel doit avoir accès à la formation continue dite de promotion sociale.

Ce salarié aura pendant une période de 3 ans maximum cette catégorie professionnelle.

Au-delà de 3 ans d'expérience dans cette catégorie, dans une ou plusieurs entreprises, le salarié accédera à la catégorie auxiliaire en prothèse dentaire.

Auxiliaire en prothèse dentaire

Professionnel titulaire du BEP ou titulaire du titre de niveau V « Auxiliaire en prothèse dentaire » inscrit au RNCP

Professionnel qui a les connaissances de base qui permettent de modifier, de réaliser sur indications techniques tous les travaux tels que sont définis dans le référentiel du BEP à savoir. Réalisation de travaux prothétiques en matière plastique, et de travaux de préparation et de finition (plâtre, polissage, mise en moufle, mise en revêtement...).

Technicien qualifié en prothèse dentaire (échelons TQ1, TQ2 et TQ3)

Échelon TQ1 : professionnel titulaire du CAP, du Bac Pro ou du BP

Le professionnel titulaire du CAP, est un professionnel qui a les connaissances de base qui permettent de modifier, de réaliser sur indications techniques tous les travaux tels que sont définis dans le référentiel du CAP à savoir : réalisation de travaux prothétiques en matière plastique, métallique ou métalloplastique (couronnes coulées, bridges simples, couronnes à incrustation vestibulaire).

Le professionnel titulaire du Bac Pro ou du BP est capable de concevoir, de réaliser tous les travaux prothétiques de qualité correspondant aux domaines de compétence suivants :

- prothèse amovible résine : PAT bi-maxillaire respectant les critères fonctionnels et esthétiques d'une prothèse totale ;
- prothèse fixée céramique : réalisation d'éléments unitaires ou contiguës dans la limite de 4 éléments, pilier ou inter de bridge avec montage simple, d'après découpes classiques ;
- prothèse mobile métallique : réalisation de châssis métalliques maxillaires ou mandibulaires conventionnels ;
- conception assistée par ordinateur.

Échelon TQ2 : professionnel titulaire du BTM

Professionnel capable de concevoir, de réaliser tous les travaux prothétiques de qualité correspondant aux domaines de compétence de l'échelon TQ1 ainsi qu'au domaine de compétence suivant :

- prothèse combinée (attachement) : restauration prothétique de petite envergure avec attachements pouvant réunir une prothèse fixe et mobile métallique ou totale supra radiculaire.

Le salarié à l'échelon TQ1, titulaire soit du Bac Pro, soit du BP, deviendra TQ2 après 2 années d'expérience en TQ1.

Échelon TQ3 : professionnel titulaire du BM IV ou du BTMS à partir de la session 2024

Le salarié à l'échelon TQ2 deviendra TQ3 après une année d'expérience en TQ2.

Prothésiste dentaire hautement qualifié (échelons PHQ1 et PHQ2)

Échelon PHQ1 : professionnel titulaire du BTS

Le salarié à l'échelon PHQ1 deviendra PHQ2 après 2 années d'expérience en PHQ1.

Échelon PHQ2 : professionnel titulaire du BTMS (sessions antérieures à 2024), du BM III ou du titre Bac + 3 prothésiste dentaire pluridisciplinaire

Ce technicien hautement qualifié doit être capable de réaliser tous les travaux de haute technicité demandés à l'examen du BTMS (antérieur à 2024) ou du titre Bac + 3 prothésiste dentaire pluridisciplinaire correspondant aux domaines de compétences suivants :

- conception technique ;
- orthopédie dento-faciale (sous réserve que le laboratoire effectue ce domaine de compétence) ;
- prothèse fixée céramique ;
- prothèse combinée ;
- prothèse amovible totale ;
- prothèse sur implant (sous réserve que le laboratoire effectue ce domaine de compétence) ;
- conception et fabrication assistées par ordinateur.

Responsable de secteur

Professionnel ayant les compétences acquises de management et d'encadrement d'équipes et une expérience professionnelle dans le secteur concerné.

Il a la responsabilité d'un secteur défini au sein du laboratoire, organise, contrôle le travail et dirige les salariés de ce secteur.

Le responsable de secteur sera bénéficiaire des garanties de prévoyance obligatoire des cadres et assimilés.

Chef de laboratoire

Professionnel possédant le profil du technicien dentaire hautement qualifié et qui a en plus la responsabilité du laboratoire, dirige le personnel, organise, distribue et contrôle le travail.

En cas d'absence, son remplaçant bénéficiera pendant la durée du remplacement d'une prime au moins égale à la différence du salaire conventionnel des intéressés. Le chef de laboratoire devra obligatoirement être inscrit à une caisse de retraite des cadres. »

Fait à Paris, le 28 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3254 | Convention collective nationale

IDCC : 993 | **PROTHÉSISTES DENTAIRES ET PERSONNELS
DES LABORATOIRES DE PROTHÈSES DENTAIRES**

Avenant du 28 juin 2024

relatif à la modification de l'annexe III de la convention collective

NOR : ASET2450660M

IDCC : 993

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

UNPPD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Une actualisation de l'annexe III de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire.

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Cette disposition interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

(Voir page suivante.)

« Annexe III

Rémunération des personnes en contrat d'apprentissage

Pour les candidats préparant un baccalauréat professionnel de prothèse dentaire en 3 ans, la rémunération ne peut être inférieure à :

| | | Avant 18 ans | 18 à 20 ans | 21 à 25 ans | 26 ans et plus |
|---------|-----------------------|--------------|--------------|--|---|
| Bac Pro | 1 ^{re} année | 27 % du Smic | 43 % du Smic | 53 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire » | 100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire » |
| | 2 ^e année | 39 % du Smic | 51 % du Smic | 61 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire » | 100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire » |
| | 3 ^e année | 55 % du Smic | 67 % du Smic | 78 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire » | 100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire » |

Pour les candidats préparant un BTS de prothèse dentaire en 2 ans, la rémunération ne peut être inférieure à :

| | | 18 à 20 ans | 21 à 25 ans | 26 ans et plus |
|-----------------------------|-----------------------|--------------|--|---|
| BTS prothésiste dentaire | 1 ^{re} année | 67 % du Smic | 78 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire » | 100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire » |
| | 2 ^e année | 80 % du Smic | 93 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire » | 100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire » |

Pour les candidats à une formation par alternance préparant le BTMS la rémunération ne peut être inférieure à :

| | | Avant 18 ans | 18 à 20 ans | 21 à 25 ans | 26 ans et plus |
|------|-----------------------|--------------|--------------|--|---|
| BTMS | 1 ^{re} année | 37 % du Smic | 49 % du Smic | 61 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire » | 100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire » |
| | 2 ^e année | 53 % du Smic | 65 % du Smic | 78 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire » | 100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire » |
| | 3 ^e année | 61 % du Smic | 80 % du Smic | 93 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire » | 100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire » |

Pour les candidats préparant le Bac + 3 prothésiste dentaire pluridisciplinaire, la rémunération ne peut être inférieure à :

| | | 18 à 20 ans | 21 à 25 ans | 26 ans et plus |
|---|---|-----------------|---|--|
| Bac + 3 prothésiste dentaire pluridisciplinaire | 1 ^{re} et 2 ^e année | 80 % du Smic | 93 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire » | 100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire » |

La rémunération des apprentis préparant la formation le bachelor de prothésiste dentaire numériques (PDN) ne peut être inférieure à :

| | 18 à 20 ans | 21 à 25 ans | 26 ans et plus |
|---|--------------|--|---|
| Bachelor prothésiste dentaire numérique | 80 % du Smic | 93 % du Smic ou si plus favo- rable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire » | 100 % du Smic ou si plus favo- rable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire » |

Fait à Paris, le 28 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 16 mai 2024
relatif à l'intéressement

NOR : ASET2450650M

IDCC : 1431

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

FNOF ;

ROF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

Préambule

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

Conformément à la recommandation réaffirmée par la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 sur le partage de la valeur d'instituer et de négocier un dispositif d'épargne salariale au niveau de la branche, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en vue de négocier la mise en place du dispositif d'intéressement.

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

Dans cet objectif, les partenaires sociaux ont souhaité permettre à toutes les entreprises de la branche de l'optique-lunetterie de détail n'ayant pas de dispositif d'intéressement et en particulier aux plus petites d'entre-elles, d'accéder à un tel dispositif dans des conditions simplifiées soit par la négociation pour les entreprises qui ont des représentants du personnel ou par décision unilatérale de l'employeur.

Conformément à la loi, le présent accord prévoit un dispositif d'accès par décision unilatérale pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés équivalent temps plein. Ce dispositif d'intéressement « clé en main » qui se veut générique et facilement transposable, est le

fruit de la négociation et des choix faits par les partenaires sociaux de la branche pour être très facilement décliné au sein des petites entreprises grâce à une adhésion aux modalités très simplifiées. Il prévoit les clauses minimales obligatoirement contenues dans un accord d'intéressement pour un dispositif simple et transparent et pour lequel il suffit aux entreprises de cocher les options de calcul de l'intéressement choisie dans l'acte de décision unilatérale.

Les partenaires sociaux souhaitent également que cet accord puisse servir de base aux entreprises souhaitant mettre en place l'intéressement indépendamment du présent accord et réitèrent à cet égard leur attachement à favoriser la négociation d'entreprise permettant de négocier son propre accord d'intéressement en ajoutant des clauses facultatives en affinant la formule de calcul et les critères de répartition pour rendre l'accord le plus adapté à leurs spécificités et à l'activité de la société. S'ils sont présents dans l'entreprise, la négociation avec les délégués syndicaux ou le CSE sera privilégiée.

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

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

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

Les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord a pour champ d'application celui défini par l'article 1^{er} du chapitre I^{er} « Dispositions générales » de la convention collective nationale de la branche de l'optique-lunetterie de détail (IDCC 1431).

Article 2 | Objet du présent accord

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

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

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

Soit par décision unilatérale, comme le permet le présent accord pour les entreprises de moins de 50 salariés s'agissant d'un dispositif « clé en main ».

Soit par accord collectif dans toutes les entreprises : À partir de 50 salariés, un accord collectif d'entreprise est nécessaire, il peut reprendre les options retenues dans l'accord de branche.

Article 4 | Bénéficiaires

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

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

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

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

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

Il est précisé qu'un accord d'intéressement peut être conclu dans toute entreprise quelle que soit sa taille (au moins un salarié n'ayant pas également la qualité de dirigeant).

Conformément à l'article L. 3312-3 du code du travail, le présent accord peut également s'appliquer aux chefs d'entreprise et dirigeants de sociétés de un à moins de 250 salariés (notamment le président, le directeur général, le gérant non-salarié au sens du droit du travail, ainsi que le conjoint ou partenaire lié par un Pacs du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé). Ces modalités d'application pourront être choisies par chaque entreprise.

Article 5 | Périodicité de calcul de l'intéressement

Les signataires de l'accord ont privilégié la simplicité en proposant une périodicité de calcul annuelle pour l'intéressement.

Les entreprises qui le souhaitent, néanmoins pourront conclure un accord d'intéressement différent, de périodicité trimestrielle ou semestrielle.

Pour ouvrir droit aux exonérations prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3, l'accord d'intéressement doit avoir été conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.

Article 6 | Formule de calcul de l'enveloppe d'intéressement

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

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

Soucieux de négocier un accord transposable dans le plus grand nombre d'entreprises, les partenaires sociaux ont élaboré un régime d'intéressement dont la mise en œuvre est facilitée. Ils ont ainsi choisi de retenir l'existence de seuils de déclenchement si le chiffre d'affaires de la période est en progression par rapport à la période précédente.

■ Seuils retenus :

| Progression du CA HT de l'établissement sur la période | Enveloppe d'intéressement |
|--|-------------------------------------|
| Moins de 2 % | Pas d'intéressement |
| De 2 % à < 3 % | 0,5 % de la masse salariale période |
| De 3 % à < 4 % | 1 % de la masse salariale période |
| De 4 % à < 5 % | 1,5 % de la masse salariale période |
| De 5 % à < 7 % | 2 % de la masse salariale période |
| À partir de 7 % | 3 % de la masse salariale période |

On entend par CA HT de l'établissement le CA HT hors rétrocession.

La masse salariale est le cumul des rémunérations brutes des salariés de l'établissement (hors cotisations patronales) versées sur la période. Elle correspond à la base de cotisations de sécurité sociale. Les rémunérations correspondent aux salaires et primes (hors intéressement et participation) des salariés au cours de la période.

Article 7 | Clause de sauvegarde

En tout état de cause, l'enveloppe d'intéressement distribuée ne pourra pas être supérieure à 15 % du résultat d'exploitation.

Par ailleurs, en cas de fermeture de l'établissement au public de plus d'un mois sur une année (pandémies, sinistres, travaux...), le CA HT de l'année sera, avant calcul du taux de croissance, pondéré par le ratio : nombre total de jours d'ouverture année précédente sur nombre total de jours d'ouverture année en cours.

Selon l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés compris dans le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Article 8 | Modalités de répartition de l'enveloppe d'intéressement

Les partenaires sociaux, considérant que la collaboration de chaque salarié est nécessaire à la réussite de l'entreprise, encouragent les entreprises de la branche de l'optique-lunetterie de détail à privilégier un accès équitable à l'intéressement à l'ensemble de leurs salariés.

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

- 100 % proportionnelle à la durée de présence sur la période ; ou
- 100 % proportionnelle à la rémunération brute perçue sur la période ; ou
- 50 % proportionnelle à la durée de présence sur la période et 50 % proportionnelle à la rémunération brute perçue sur la période.

■ Détermination des périodes de présence :

Il s'agit des périodes de travail effectif (ce qui peut permettre une prise en compte différenciée entre temps partiel et temps complet) comprenant les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif rémunérées comme telles, soit :

- les absences pour congés payés (au titre des congés légaux) ;
- les congés pour événements familiaux prévus légalement ou conventionnellement ;

- les absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail, à l'exception des accidents de trajet ;
- les congés de maternité, de paternité et d'adoption ;
- les heures de délégation ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;
- le congé de deuil pour un enfant de moins de 25 ans ;
- les périodes de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code du travail ;
- toutes absences considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées dans la loi et dans la CCN de l'optique-lunetterie de détail applicable.

■ Détermination de la rémunération :

Par rémunérations perçues par le personnel, il faut entendre le montant du salaire brut de la période, primes salariales incluses, hors primes d'intéressement et de participation, hors indemnités de départ, hors prime de précarité, en respect des dispositions légales en vigueur et rétabli des absences pour lesquelles des règles de maintien sont prévues par la législation : les périodes de congé maternité, paternité ou d'adoption, les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les congés de deuil pour un enfant de moins de 25 ans, les périodes de mise en quarantaine ainsi que celles résultantes d'une mesure de chômage partiel donneront lieu à reconstitution du salaire total correspondant à ces périodes pour calculer le montant de l'intéressement revenant aux salariés concernés au titre de la période de calcul.

Pour les personnes mentionnées à l'article L. 3312-3 du code du travail, lorsqu'elle est proportionnelle aux salaires, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Article 9 | *Plafonnement individuel des droits*

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

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

Article 10 | *Affectation des droits*

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

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

- un règlement partiel ou total de sa prime individuelle ; les sommes reçues sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques ;
- un versement partiel ou total sur le plan d'épargne entreprise ou sur un plan d'épargne retraite mis en place dans l'entreprise.

Article 11 | Supplément d'intéressement

Dans le cadre et les limites de l'article L. 3314-10 du code du travail, l'employeur peut décider de verser un supplément d'intéressement au titre du dernier exercice clos, si l'accord d'intéressement a donné lieu à un versement.

La décision unilatérale instituant ce supplément pourrait être complétée par un accord spécifique sur la répartition de ce supplément pour le cas où sa répartition différerait de l'accord d'intéressement originel.

Article 12 | Information des salariés

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

Article 13 | Création d'un compte-épargne de branche

Afin de permettre aux salariés de pouvoir choisir d'épargner et aux entreprises de disposer d'une solution de branche, les partenaires sociaux s'engagent à négocier la mise en place d'un ou des comptes d'épargne collectifs de branche.

Article 14 | Dispositions de suivi

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

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

Une commission de suivi se réunira dans le mois précédant les 2 ans du présent accord. À cette occasion, le secrétariat de la CPPNI fournira un bilan chiffré de l'application de l'accord établi sur la base des accords et décisions transmis par les entreprises en application de l'alinéa précédent. Ce bilan indiquera le nombre d'entreprises de moins de 50 salariés, de 50 à 300 salariés et de plus de 300 salariés ayant mis en place un accord d'intéressement depuis l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 15 | Dispositions particulières pour les TPE de moins de 50 salariés

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

Dans ce cadre, l'annexe 2 présente un formulaire de décision unilatérale d'adhésion au régime d'intéressement facultatif, afin d'en faciliter la mise en place pour les petites entreprises.

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, restent cependant encouragées à négocier avec leurs éventuels représentants du personnel dans le cadre de la mise en place d'un accord.

Article 16 | Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, durée, notification, dépôt et révision

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

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

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

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

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

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

Fait à Paris, le 16 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

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

Préambule

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

- les dispositions susvisées et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant ;
- les stipulations de l'accord de branche du 16 mai 2024 qui s'applique à l'ensemble des établissements de l'entreprise.

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

Il traduit en conséquence la volonté de partage de valeur, entre l'entreprise et l'ensemble du personnel bénéficiaire.

Le mode de calcul de la prime globale d'intéressement tient compte de la nécessité, pour l'entreprise, de tenter constamment d'améliorer sa performance. Pour ce faire, les parties ont retenu comme modalité de calcul de la prime d'intéressement une formule en fonction de la progression du chiffre d'affaires.

Ces modalités de calcul apparaissent comme étant les mieux à même de mesurer l'évolution de la performance globale de l'entreprise.

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

- attribuer aux salarié(e)s une prime selon l'évolution du chiffre d'affaires ;
- être relativement simples dans leur application et compréhensibles par tou(te)s.

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

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

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

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

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

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

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

Le présent accord a pour objet de déterminer :

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

Tout ce qui ne serait pas prévu dans le présent accord sera régi par les textes en vigueur relatifs à l'intéressement des salariés. En cas de dispositions légales novatrices, édictant des obligations de partage, de profit, différentes ou de même nature que celles déterminées au présent accord, ces avantages ne se cumuleront pas avec l'accord et seules les dispositions plus favorables seraient retenues, si les dispositions légales novatrices le permettent.

Article 2 | Période d'application. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an correspondant à l'exercice comptable de la société.

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

La périodicité de calcul de l'intéressement est annuelle.

Pour ouvrir droit aux exonérations prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3, l'accord d'intéressement doit avoir été conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.

Article 3 | Salariés bénéficiaires. Condition d'ancienneté

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord de branche du 16 mai 2024 relatif à l'intéressement, les bénéficiaires sont les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, quelle qu'en soit la nature, qui justifient d'une ancienneté minimale de 3 mois, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, ou du mandat social, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites pour le calcul de cette ancienneté requise minimale de 3 mois pour droit à intéressement.

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

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

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte

pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

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

Il est précisé qu'un accord d'intéressement ne peut être conclu dans une entreprise dont l'effectif serait limité à un seul salarié, si ce salarié a la qualité de dirigeant.

Pour l'entreprise ayant moins de 250 salariés, l'accord peut également s'appliquer au(x) :

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

Dans ce cadre, en cas de cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social, la prime d'intéressement est calculée au titre du contrat de travail.

Article 4 | Caractéristiques de l'intéressement

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

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

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

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

L'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu, sauf en cas d'affectation des sommes à un plan d'épargne d'entreprise s'il existe.

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

Article 5 | Calcul de l'intéressement

L'intéressement est calculé si le chiffre d'affaires annuel est en progression par rapport à l'année précédente et en fonction des seuils déterminés ci-dessous.

■ Seuils retenus :

| Progression du CA HT de l'établissement sur la période | Enveloppe d'intéressement |
|---|-------------------------------------|
| Moins de 2 % | Pas d'intéressement |
| De 2 % à < 3 % | 0,5 % de la masse salariale période |
| De 3 % à < 4 % | 1 % de la masse salariale période |

| Progression du CA HT de l'établissement sur la période | Enveloppe d'intéressement |
|--|-------------------------------------|
| De 4 % à < 5 % | 1,5 % de la masse salariale période |
| De 5 % à < 7 % | 2 % de la masse salariale période |
| À partir de 7 % | 3 % de la masse salariale période |

On entend par CA HT de l'établissement le CA HT hors rétrocession.

Article 6 | *Clause de sauvegarde*

En tout état de cause, l'enveloppe d'intéressement distribuée ne pourra pas être supérieure à 15 % du résultat d'exploitation.

Par ailleurs, en cas de fermeture de l'établissement au public de plus d'un mois sur une année (pandémies, sinistres, travaux...), le CA HT de l'année sera, avant calcul du taux de croissance, pondéré par le ratio : nombre total de jours d'ouverture année précédente sur nombre total de jours d'ouverture année en cours.

Article 7 | *Répartition entre les bénéficiaires*

Trois options de répartition sont possibles :

- option 1 : 100 % proportionnelle à la durée de présence sur la période ;
- option 2 : 100 % proportionnelle à la rémunération brute perçue sur la période ;
- option 3 : 50 % proportionnelle à la durée de présence sur la période et 50 % proportionnelle à la rémunération brute perçue sur la période.

■ Détermination des périodes de présence :

Il s'agit des périodes de travail effectif (ce qui peut permettre une prise en compte différenciée entre temps partiel et temps complet) comprenant les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif rémunérées comme telles, soit :

- les absences pour congés payés (au titre des congés légaux) ;
- les congés pour événements familiaux prévus légalement ou conventionnellement ;
- les absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail, à l'exception des accidents de trajet ;
- les congés de maternité, de paternité et d'adoption ;
- les heures de délégation ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;
- le congé de deuil pour un enfant de moins de 25 ans ;
- les périodes de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code du travail ;
- toutes absences considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées dans la loi et dans la CCN de l'optique-lunetterie de détail applicable.

À noter que les périodes non travaillées dans le cadre d'un travail à temps partiel thérapeutique consécutif à un accident du travail doivent être assimilées, sans limitation de durée, à des périodes de présence pour la répartition de l'intéressement.

S'agissant des bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence.

■ Détermination de la rémunération :

Par rémunérations perçues par le personnel, il faut entendre le montant du salaire brut de la période, hors indemnités de départ, hors prime de précarité, en respect des dispositions légales en vigueur et rétabli des absences pour lesquelles des règles de maintien sont prévues par la législation : les périodes de congé maternité, paternité ou d'adoption, les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les congés de deuil pour un enfant de moins de 25 ans, les périodes de mise en quarantaine ainsi que celles résultantes d'une mesure de chômage partiel donneront lieu à reconstitution du salaire total correspondant à ces périodes pour calculer le montant de l'intéressement revenant aux salariés concernés au titre de la période de calcul.

Pour les personnes mentionnées à l'article L. 3312-3 du code du travail, lorsqu'elle est proportionnelle aux salaires, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Article 8 | *Plafonnement des droits*

8.1. Plafonnement individuel

Conformément à l'article 9 de l'accord de branche du 16 mai 2024 relatif à l'intéressement, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié ne peut, pour un exercice, excéder une somme égale à 75 % du plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

8.2. Plafonnement collectif

Selon l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés compris dans le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Article 9 | *Versement de l'intéressement*

9.1. Date de versement

La prime individuelle d'intéressement sera versée dès qu'elle aura pu être calculée et vérifiée dans les conditions prévues par l'accord, et en tout état de cause avant le premier jour du cinquième mois qui suit l'arrêté des comptes servant aux calculs.

Au-delà de cette échéance, les sommes non versées produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, seront versés en même temps que le principal. Ces intérêts ne sont pas assujettis à la CSG et la CRDS, sous réserve de l'évolution de la réglementation.

9.2. Affectation de la prime

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter :

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement et les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un versement partiel ou total sur le plan d'épargne entreprise ou un plan d'épargne retraite.

Chaque salarié bénéficiaire aura à faire connaître son choix à l'aide du bulletin d'option qui lui sera envoyé, dans les quinze jours suivants sa réception.

À défaut de réponse dans les délais impartis, les sommes seront placées intégralement dans le PEE, s'il a été mis en place dans l'entreprise sur le fonds par défaut déterminé dans le règlement du PEE.

S'il n'existe pas de plan d'épargne d'entreprise, la prime individuelle d'intéressement sera réglée directement au salarié.

9.3. Information des bénéficiaires

L'entreprise s'engage à informer l'ensemble du personnel de la mise en place de l'accord, de son contenu et de toutes modifications ultérieures par tout moyen (note d'information, copie de l'accord, etc.) ou à défaut par voie d'affichage.

En application de l'article L. 3341-6 du code du travail, tout salarié d'une entreprise proposant un des dispositifs d'épargne salariale reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

La somme attribuée à un salarié en application de l'accord d'intéressement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie. Cette fiche mentionne :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.

La fiche comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement. Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 10 | *Droits des bénéficiaires quittant l'entreprise*

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'entreprise prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de l'avertir de ses changements d'adresse éventuels.

En l'absence de plan d'épargne entreprise et conformément à l'article D. 3313-11 du code du travail, lorsque le salarié ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an courant à compter de la date limite de versement de l'intéressement, telle que définie à l'article L. 3314-9 du code du travail.

Passé ce délai, les sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations, où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

11.1. Application de l'accord d'intéressement

Le comité social et économique (CSE) ou, à défaut, une commission *ad hoc* créée et composée de représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, constitue la commission de contrôle de l'intéressement.

Il disposera de l'ensemble des informations permettant de vérifier le calcul de l'intéressement et sa répartition et sera informé chaque année des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète avant distribution de l'intéressement.

Il se réunira à l'initiative de l'employeur à chaque calcul de l'intéressement. Il se verra remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourra, le cas échéant, solliciter toute précision. Un procès-verbal de la réunion sera établi à cet effet.

Les résultats de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur, après avoir été communiqués à la commission de contrôle.

Ils feront ensuite l'objet, de la part de la direction et de la commission, d'un rapport commun sur le fonctionnement du système et sur le montant d'intéressement collectif attribué au personnel.

Ce rapport sera affiché aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

11.2. Différends et litiges

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont examinés aux fins de règlement par la direction et la représentation des salariés définie ci-dessus.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées. À défaut de règlement amiable dans un délai de 1 mois, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

Article 12 | Dispositions finales

L'entreprise indique dans un document unilatéral d'adhésion joint le calcul de l'intéressement qu'elle a retenu parmi les options proposées, après en avoir informé le comité social et économique (CSE), s'il existe, et l'ensemble des salariés.

Formalités administratives

L'adhésion au présent accord type d'intéressement par document unilatéral d'adhésion ou par accord donnera lieu dès sa signature à une simple notification à la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) compétente, par dépôt à la diligence de l'entreprise, en un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée en PDF), via la plateforme de téléprocédure « TéléAccords » : <https://accords-depot.travail.gouv.fr/accueil>.

Pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, les accords d'intéressement qui retiennent une période de calcul annuelle ou infra-annuelle, doivent se conclure avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet.

Exemples : pour une période annuelle de calcul, les entreprises dont l'exercice coïncide avec l'année civile et qui désirent mettre en place un régime d'intéressement prenant effet au 1^{er} janvier, devront avoir conclu un accord avant le 1^{er} juillet. Pour une période de calcul semestrielle, l'accord devra être conclu avant le 1^{er} avril.

Dans tous les cas de figure, les accords doivent être déposés, par voie dématérialisée, au plus tard dans les quinze jours suivant la date limite autorisée pour leur conclusion (cf. articles L. 3314-4 et D. 3313-1 du code du travail).

Le calcul du délai de dépôt se fait en jours calendaires. Ce délai commence à courir au lendemain de la date limite de conclusion de l'acte. Il expire le dernier jour à vingt-quatre heures et, s'il correspond à un samedi, un dimanche ou à un jour férié, le délai sera prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Le caractère aléatoire de l'intéressement s'oppose à ce qu'un quelconque versement puisse intervenir avant que le dépôt ait été effectué.

Le contrôle du dépôt des accords d'intéressement est assuré par les services de la DDETS compétente.

Conformément aux dispositions de l'article 8.4, le présent accord fera l'objet, à la diligence de l'employeur, d'une communication à tous les salariés de l'entreprise.

L'employeur transmettra une copie de la décision unilatérale au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle à l'adresse suivante : cppniol@gmail.com.

Annexe 2 Décision unilatérale d'adhésion

La présente décision unilatérale est prise en vue de faire adhérer notre entreprise au régime d'intéressement facultatif mis en place par les partenaires sociaux de la branche de l'optique-lunetterie de détail (IDCC 1431).

Ce régime est issu de l'accord de branche instituant un intéressement dans la branche de l'optique-lunetterie de détail en date du 16 mai 2024.

L'entreprise adhère ainsi au régime d'intéressement.

Entreprise

Dénomination de l'entreprise :

Adresse du siège social :

Établissement(s) concerné(s) :

Date de l'accord

Cette adhésion est valable pour une durée de 1 an.

Elle couvre l'exercice :

L'accord prendra effet, à compter de l'exercice ouvert le :

La date d'effet de la décision unilatérale de l'employeur correspond au début de la période de calcul de l'intéressement (par exemple, début de l'exercice de référence).

Pour ouvrir droit aux exonérations prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3, la décision unilatérale de l'employeur instituant l'intéressement doit avoir été conclue avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.

Les conditions pour bénéficier du régime d'intéressement, le mode de calcul et de distribution de l'intéressement ainsi que les modalités d'utilisation des droits distribués sont ceux prévus au sein de la présente décision unilatérale de l'employeur.

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

- les dispositions susvisées et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant ;
- les stipulations de l'accord de branche du 16 mai 2024 qui s'applique à l'ensemble des établissements de l'entreprise.

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

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code

de la sécurité sociale définissant l'assiette des cotisations de sécurité sociale, et ne peut se substituer à aucun élément de rémunération. Il est cependant assujéti à la CSG et à la CRDS, et, sous réserve de l'article 4, à l'impôt sur le revenu.

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

L'entreprise et les salariés s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, ils ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

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

Bénéficiaires de l'intéressement

Le chef d'entreprise et dirigeant de la société, personne physique, non salarié et son conjoint ou Pacs (le cas échéant) :

- ☐ Bénéficie de l'intéressement
- ☐ Ne bénéficie pas de l'intéressement

Calcul de l'intéressement

En conformité avec l'accord de branche, l'intéressement sera calculé comme suit : l'intéressement est calculé si le chiffre d'affaires annuel est en progression par rapport à l'année précédente et en fonction des seuils déterminés ci-dessous.

■ Seuils retenus :

| Progression du CA HT de l'établissement sur la période | Enveloppe d'intéressement |
|--|-------------------------------------|
| Moins de 2 % | Pas d'intéressement |
| De 2 % à < 3 % | 0,5 % de la masse salariale période |
| De 3 % à < 4 % | 1 % de la masse salariale période |
| De 4 % à < 5 % | 1,5 % de la masse salariale période |
| De 5 % à < 7 % | 2 % de la masse salariale période |
| À partir de 7 % | 3 % de la masse salariale période |

On entend par CA HT de l'établissement le CA HT hors rétrocession.

En tout état de cause, l'enveloppe d'intéressement distribuée ne pourra pas être supérieure à 15 % du résultat d'exploitation.

Par ailleurs, en cas de fermeture de l'établissement au public de plus d'un mois sur une année (pandémies, sinistres, travaux...), le CA HT de l'année sera, avant calcul du taux de croissance, pondéré par le ratio : nombre total de jours d'ouverture année précédente sur nombre total de jours d'ouverture année en cours.

Selon l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés compris dans le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

■ Modalités de répartition de l'enveloppe :

- ☐ 100 % proportionnelle à la durée de présence sur la période
- ☐ 100 % proportionnelle à la rémunération brute perçue sur la période
- ☐ 50 % proportionnelle à la durée de présence sur la période et 50 % proportionnelle à la rémunération brute perçue sur la période

Dispositions finales

Cette présente décision fait l'objet d'une mesure de publicité auprès de la DDETS par dépôt sur le site « TéléAccords » : <https://accords-depot.travail.gouv.fr/accueil>.

[En cas de CSE mis en place dans l'entreprise] Le comité social et économique a été informé de la décision le :

Les salariés ont été informés de la décision le :

La présente décision est portée à la connaissance des salariés de l'entreprise par le biais des mesures suivantes :

- ☐ Affichage de la note d'information
- ☐ Affichage de la décision unilatérale

Une copie de la décision est transmise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle à l'adresse suivante : cppniol@gmail.com.

Fait à :

Le :

Nom et prénom du signataire :

Qualité :

Signature :

Accord du 24 juin 2024

relatif aux catégories objectives de bénéficiaires
de régimes de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2450648M

IDCC : 1512

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

FPI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le code de la sécurité sociale (CSS) instaure le cadre légal et réglementaire permettant aux salariés de bénéficier de garanties collectives de protection sociale complémentaire au sein de leur entreprise. À ce titre, les articles L. 242-1 et R. 242-1-1 et suivants du CSS, définissent les conditions dans lesquelles le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire bénéficie d'une exonération de cotisation de sécurité sociale.

Ces textes, qui prévoient le respect du principe d'égalité de traitement en matière de protection sociale complémentaire, définissent des critères permettant de constituer des catégories objectives de salariés bénéficiaires des régimes, leur conférant un « caractère collectif ».

Le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012, lequel a notamment créé l'article R. 242-1-1 précité, permettait de constituer des catégories objectives de salariés en raison de l'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres résultant de l'utilisation des définitions issues des dispositions des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (ci-après « CCN Agirc du 14 mars 1947 ») et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 a réécrit les dispositions de l'article R. 242-1-1 du CSS. Plus précisément, ce texte prévoit que les garanties collectives de protection sociale complémentaire peuvent bénéficier à des catégories objectives de salariés fondées sur la distinction « cadres/non-cadres » (critère n° 1) par référence aux définitions retenues, désormais, par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. À ce titre :

- relèvent de la catégorie des salariés « cadres », les personnels définis aux articles 2.1 (ingénieurs et cadres) et 2.2 (employés, techniciens et agents de maîtrise assimilés à des ingénieurs et cadres) de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (salariés qui ont été définis respectivement par les articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947) ;
- peuvent être intégrés à la catégorie des « cadres » pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire, certains salariés non-cadres définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréée par la commission paritaire de l'APEC.

La définition d'un tel périmètre de salariés non-cadres permet aux employeurs qui le choisiront de faire bénéficier aux salariés qui relevaient de l'article 36 de l'annexe I de la CCN Agirc du 14 mars 1947, des garanties collectives de protection sociale complémentaire des « cadres ».

C'est dans le cadre de cette nouvelle réglementation que les parties s'entendent pour :

- d'une part, réaffirmer le champ des salariés qui relèvent des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 (sans y apporter de modification par rapport au champ des salariés qui relevaient des articles 4 et 4 *bis* de la CCN Agirc du 14 mars 1947) ; et
- d'autre part, définir le périmètre des salariés non-cadres qui peuvent bénéficier des garanties collectives de protection sociale complémentaire bénéficiant aux salariés « cadres ».

Article 1^{er} | Catégories de salariés

Les stipulations prévues au présent article valent uniquement pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire mises en œuvre conformément à l'article L. 911-1 du CSS, et ne sauraient étendre aux salariés non-cadres visés ci-après les stipulations conventionnelles spécifiques aux cadres de la convention collective nationale de la promotion immobilière.

Article 1.1 | Salariés cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les salariés cadres relevant des niveaux 4, 5 et 6 de la classification professionnelle telle que définie par l'article 19 de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988.

Article 1.2 | Salariés non-cadres assimilés aux cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'accord national Interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définit les salariés assimilés à des cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les salariés non-cadres relevant du niveau 3, échelon 2 de la classification professionnelle telle que définie par l'article 19 de la Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988.

Article 1.3 | Salariés non-cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, 1^o alinéa 2, du CSS, qui définissent les salariés non-cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime, sont visés les salariés non-cadres relevant du niveau 2, échelon 3 et du niveau 3, échelon 1 de la classification professionnelle telle que définie par l'article 19 de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988.

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ont la faculté d'intégrer les salariés visés au présent article 1.3 dans la catégorie des « cadres », et en conséquence de les faire bénéficier du (des) régime(s) de protection sociale complémentaire mis en œuvre à leur niveau.

En application de l'article R. 242-1-1, 1^o alinéa 2, du CSS, les stipulations du présent article 1.3 feront l'objet d'un agrément par la commission paritaire de l'APEC conformément à l'article 3 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Article 2 | Champ d'application, durée, révision et dénonciation

Le présent accord collectif s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988.

Il est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Il pourra être révisé selon les modalités prévues par les articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail. Il pourra également être dénoncé en application des articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 3 | Entrée en vigueur

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

Les parties conviennent de solliciter son extension.

Article 4 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Elles s'appliquent donc à tous les salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord, quel que soit leur effectif.

Article 5 | Publicité et dépôt

Par application de l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord est déposé auprès des services du ministre chargé du travail par la partie la plus diligente.

Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent accord sera rendu public en étant versé dans la base de données nationale sur le site internet www.legifrance.gouv.fr et publié en version anonymisée, les données personnelles devant être supprimées par le déposant, conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : **1517** | **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table,
coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars,
commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité
et maroquinerie)

Avenant n° 2 du 4 juin 2024

à l'accord du 28 mars 2019
relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire

NOR :: ASET2450655M

IDCC : 1517

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

CDNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517), réunies le 4 avril, le 14 mai et le 4 juin 2024 dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de la commission paritaire de suivi des régimes complémentaires santé et prévoyance, ont convenu de réviser plusieurs dispositions de l'accord du 28 mars 2019 mettant en place un régime de prévoyance complémentaire.

Les parties signataires conviennent de procéder par le présent avenant à la révision des articles 5.4, 6, 7 et 8 à 16 de l'accord, notamment afin de prendre en compte le cas du maintien des garanties en cas de suspension indemnisée et/ou rémunérée du contrat de travail.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Révision de l'article 5.4

L'article 5.4 de l'accord du 28 mars 2019, intitulé « Salaire de référence », est ainsi modifié :

I. Au premier alinéa, les mots : « ou traitement de référence » sont supprimés.

II. Le cinquième alinéa est supprimé et remplacé par les deux alinéas suivants :

« Lorsque le décès ou invalidité absolue et définitive fait suite à une période d'arrêt de travail, le salaire de base à retenir est celui des 12 mois précédant la date de l'arrêt de travail.

Si au cours de ces 12 mois, une suspension du contrat de travail indemnisée ou rémunérée donne lieu au versement d'un revenu de remplacement, l'assiette à retenir pour le calcul des prestations au titre de la période de suspension est constituée de l'indemnisation ou du revenu de remplacement perçu par le salarié (indemnisation légale, complétée le cas échéant d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur). »

III. Au sixième alinéa, le mot : « traitement » est supprimé et remplacé par le mot : « salaire ».

Article 2 | Révision des articles 6 et 7

Les articles 6 et 7 de l'accord du 28 mars 2019, intitulés respectivement « Portabilité de la prévoyance complémentaire » et « Maintien des garanties en cas de défaillance de l'entreprise », sont supprimés et remplacés par un article 6 intitulé « Maintien des garanties », et ainsi rédigé :

« Article 6 | Maintien des garanties

6.1. Maintien des garanties en cas de défaillance de l'entreprise

À la souscription de son contrat d'assurance, l'entreprise s'assure qu'en cas de cessation d'activité ou de liquidation judiciaire de l'entreprise, l'organisme assureur maintient les droits à portabilité des anciens salariés.

6.2. Maintien des garanties en cas de suspension indemnisée et/ou rémunérée du contrat de travail

Le bénéfice des garanties du présent régime est maintenu au profit des salariés, inscrits à l'effectif, et dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient soit :

- d'un maintien, total ou partiel, de rémunération ;
- 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 ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Les garanties sont maintenues moyennant le versement par l'employeur et le salarié des cotisations correspondantes.

L'assiette des cotisations est constituée de l'indemnisation versée au salarié (indemnisation légale, complétée le cas échéant d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Le présent régime n'est pas maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat n'est pas indemnisée et/ou rémunérée (notamment congé sans solde, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise...).

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par le salarié.

Pendant la période de suspension des garanties non indemnisée, aucune cotisation n'est due par le salarié concerné.

6.3. Portabilité de la prévoyance complémentaire

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés relevant du présent accord bénéficient d'un régime de portabilité des droits dans certains cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage.

La durée du maintien des garanties est celle prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ces dispositions s'entendent sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 4 de la loi Évin (loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989). »

Article 3 | Révision des articles 8 à 16

Les articles 8 à 16 de l'accord du 28 mars 2019 sont ainsi modifiés :

I. L'article 8, intitulé « Actions de prévention et de solidarité », devient l'article 7, en conservant le même intitulé et sans modification de son contenu.

II. L'article 9, intitulé « Information des entreprises et du personnel », devient l'article 8, en conservant le même intitulé et sans modification de son contenu.

III. L'article 10, intitulé « Évolution des garanties et cotisations du régime obligatoire », devient l'article 9, intitulé « Évolution des garanties du régime obligatoire ». Il est désormais ainsi rédigé :

« Article 9 | Évolution des garanties du régime obligatoire

À tout moment, si des évolutions législatives et réglementaires venaient à s'imposer aux garanties mises en place, devant entraîner leur modification, celles-ci seraient mises à jour sans remettre en cause les termes du présent accord. Une information générale sera effectuée auprès des employeurs et des salariés de la profession. »

IV. L'article 11, intitulé « Suivi de l'accord », devient l'article 10, en conservant le même intitulé. Il est désormais ainsi rédigé :

« Article 10 | Suivi de l'accord

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation assure le suivi du présent accord.

Elle se réunit au moins deux fois la première année de mise en place et au moins une fois les années suivantes pour examiner et suivre le régime, ainsi que le faire évoluer le cas échéant. »

V. L'article 12, intitulé « Modalités de révision et de dénonciation », devient l'article 11, en conservant le même intitulé. Il est désormais ainsi rédigé :

« Article 11 | Modalités de révision et de dénonciation

Le présent accord peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. »

VI. L'article 13, intitulé « Dispositions particulières pour les TPE », devient l'article 12, en conservant le même intitulé et sans modification de son contenu.

VII. L'article 14, intitulé « Durée et entrée en vigueur de l'accord », devient l'article 13, en conservant le même intitulé et sans modification de son contenu.

VIII. L'article 15, intitulé « Dépôt », devient l'article 14, intitulé « Mesures de publicité et de dépôt ». Il est désormais ainsi rédigé :

« Article 14 | Mesures de publicité et de dépôt

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

Le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services du ministre chargé du travail et auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail. »

IX. L'article 16, intitulé « Extension », devient l'article 15, en conservant le même intitulé et sans modification de son contenu.

Article 4 | Dispositions particulières pour les TPE

Les parties signataires du présent avenant considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit avenant aux entreprises en fonction de leur taille. Étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord a un effectif inférieur à 50 salariés.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 5 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera le 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Article 6 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 7 | Mesures de publicité et de dépôt

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

Le texte du présent avenant sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services du ministre chargé du travail et auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail.

Article 8 | Extension

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

Fait à Paris, le 4 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063 | Convention collective nationale

IDCC : 1555 | **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

Avenant n° 5 du 15 mai 2024

à l'accord du 14 décembre 2016
relatif au régime conventionnel de prévoyance

NOR : ASET2450659M

IDCC : 1555

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

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

FCMT CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

FO pharmacie, LBM, cuirs et habillement,

d'autre part,

Préambule

Le présent avenant constitue un avenant de révision de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance applicable dans la branche « Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ».

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

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

À ce titre, tout en reprenant l'ancien périmètre (articles 4 et 4 *bis*) des catégories de cadres et de non-cadres, il permet aux branches professionnelles, pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire, de pouvoir assimiler à des cadres des catégories de salariés ne correspondant pas aux définitions établies par l'article 2 de l'ANI du 17 novembre 2017 précités, dès lors que l'accord définissant cette catégorie est validé par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC).

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de la branche « Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire », indépendamment de leur effectif. Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Il est précisé que l'utilisation du masculin (exemple : salarié) est choisie pour une simplicité d'écriture et de lecture, en aucun cas pour exclure la population féminine des entreprises de la branche. Cette utilisation inclut l'ensemble des salariées et des salariés.

Il est convenu ce qui suit :

Dispositions générales

L'article 1.2 « Bénéficiaires du régime de prévoyance » de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

« Article 1.2 | *Bénéficiaires du régime de prévoyance*

Est réputé bénéficiaire du présent régime de prévoyance, à titre obligatoire, tout salarié, et personne assimilée au sens des articles L. 311-3-11 et L. 311-3-12 du code de la sécurité sociale, y compris les VRP, présents à l'effectif d'une entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord relatif au régime conventionnel de prévoyance du 3 décembre 1992. Le terme de bénéficiaire s'applique à toutes les dispositions du présent accord et de ses avenants.

La notion de "salariés présents à l'effectif" comprend tous les salariés dont le contrat de travail est en cours ainsi que les salariés dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'ils bénéficient soit :

- d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- d'indemnités journalières du régime obligatoire sécurité sociale ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur ; ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Les annexes I et II précisent l'assiette des garanties servant de base au calcul des prestations.

L'annexe I précise en outre, au titre du régime maladie-chirurgie-maternité des salariés, les ayants-droits affiliés à titre obligatoire et les conditions dans lesquelles, sous réserve de formaliser leur adhésion par écrit, certaines personnes peuvent également à titre facultatif, adhérer au régime maladie-chirurgie-maternité des salariés, en contrepartie d'une cotisation spécifique et sans participation financière de l'employeur.

Les cotisations mentionnées dans les annexes I et II sont définies en fonction de chacune des catégories dites "Cadres" et "Non-cadres" telles que définies ci-après :

Est réputé "Cadre" de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, le salarié, dont l'emploi est classé III.1 à III.10 de l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications, relevant de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Est réputé "Assimilé cadre" de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, le salarié, dont l'emploi est classé II.7 de l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications, relevant de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

En application du 2^e alinéa du 1^{er} de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'agrément du présent avenant par la commission paritaire rattachée à l'APEC, les salariés, dont l'emploi est classé II.1 à II.6 de l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de prévoyance. Cette faculté d'intégration correspond à celle antérieurement prévue par les stipulations de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Pour l'application du présent article :

- les "Cadres" sont les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention ont la faculté d'intégrer à cette catégorie des "Cadres", les salariés dont l'emploi est classé II.1 à II.6 de l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications, sous réserve de l'agrément du présent avenant qui, d'un commun accord, sera demandé à la commission paritaire rattachée à l'APEC par la partie la plus diligente. Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix ;
- les "Non-cadres" sont les salariés ne remplissant pas les conditions précitées. »

Annexe I Régime de prévoyance décès-incapacité-invalidité – maladie-chirurgie-maternité

Partie première | Obligations minimales conventionnelles. Régime professionnel conventionnel (RPC)

L'article 8.1 « Cotisations relatives aux obligations minimales conventionnelles – RPC » de l'annexe I, partie première de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

« 8.1. Cotisations relatives aux obligations minimales conventionnelles – RPC

Les cotisations relatives aux garanties décès-incapacité-invalidité sont exprimées en pourcentage des revenus bruts des salariés.

Les cotisations relatives aux garanties maladie-chirurgie-maternité sont exprimées :

- en pourcentage des revenus bruts des salariés ;
- et en euros en application d'une cotisation forfaitaire indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les cotisations sont définies en fonction de chacune des catégories dites "Cadres" et "Non-cadres" telles que définies par l'article 1.2 des dispositions générales du présent accord. »

Partie deuxième | Régime supplémentaire optionnel (RSO)

L'article 9.2 « Bénéficiaires » de l'annexe I, partie deuxième de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

« 9.2. Bénéficiaires

Lorsque l'entreprise est affiliée au régime supplémentaire optionnel, tous les salariés "cadres" tels que définis à l'article 1.2 des dispositions générales du présent accord et/ou, selon le choix de l'entreprise, tous les salariés "non-cadres" tels que définis à l'article 1.2 des dispositions générales du présent accord, bénéficient à titre obligatoire de ce régime.

Au titre du régime maladie-chirurgie-maternité des salariés, les bénéficiaires à titre obligatoire (salariés et ayants droit affiliés) sont ceux définis à l'article 7.1 de l'annexe I.

Sous réserve de formaliser leur adhésion par écrit, certaines personnes définies à l'article 7.2 peuvent également à titre facultatif, adhérer au régime supplémentaire optionnel maladie-chirurgie-maternité, en contrepartie d'une cotisation spécifique et sans participation financière de l'employeur. »

L'article 14.1 « Cotisations RSO cadres » de l'annexe I, partie deuxième de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

« 14.1. Cotisations relatives au RSO

Les cotisations relatives aux garanties décès-incapacité-invalidité sont exprimées en pourcentage des revenus bruts des salariés.

Les cotisations relatives aux garanties maladie-chirurgie-maternité sont exprimées :

- en pourcentage des revenus bruts des salariés ;
- et en euros en application d'une cotisation forfaitaire indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les cotisations sont définies en fonction de chacune des catégories dites "Cadres" et "Non-cadres" telles que définies par l'article 1.2 des dispositions générales du présent accord. »

Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de la santé et des solidarités.

Fait à Paris, le 15 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 12 octobre 2023

relatif à l'égalité professionnelle et salariale femmes/hommes

NOR : : ASET2450651M

IDCC : 1801

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

SNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FAA CFE-CGC ;

CFDT banques assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires du présent accord entendent rappeler l'importance qu'ils attachent au principe d'égalité femmes/hommes qui doit être décliné au travers :

- du recrutement et de l'insertion professionnelle ;
- de la formation professionnelle ;
- de la gestion des emplois et des carrières ;
- des rémunérations ;
- de l'organisation du travail ;
- des conditions de travail et d'emploi notamment pour les temps partiels ;
- de la communication et de la sensibilisation sur l'égalité femmes/hommes.

Cet accord complète les actions de la branche relatives à l'égalité, mixité, diversité dans la branche assistance sur la partie concernant l'égalité femmes/hommes.

En conséquence :

- vu la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 ;
- vu la loi du 9 mai 2001, l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 et la loi du 23 mars 2006 relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- vu la loi du 9 novembre 2010 sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en entreprise ;
- vu le décret du 7 juillet 2011 de l'égalité professionnelle ;

- vu la loi du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- vu la loi Rebsamen du 17 août 2015 ;
- vu la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et la sécurisation des parcours professionnels ;
- vu la loi égalité et citoyenneté du 22 décembre 2016 ;
- vu la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 ;
- vu la loi n° 2019-485 du 22 mai 2019 sur la conciliation vie professionnelle/vie personnelles des salariés proches aidants ;
- vu la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle ;
- vu la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023.

L'accord ci-après vise les sociétés, quelles que soient leurs tailles^[1], ainsi que leurs salarié(e)s appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

Il entre en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa signature et est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Titre I^{er} **Cadre juridique de l'accord**

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

Le présent accord vise les sociétés appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance, ainsi que leurs salarié(e)s.

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

L'accord a pour objet de mettre en œuvre dans le secteur appliquant la convention collective des sociétés d'assistance des mesures améliorant celles existantes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Titre II **Recrutement et insertion professionnelle**

Article 1^{er} | **Recrutements externe et interne**

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment que les critères objectifs retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (notamment celles qui s'expriment au travers de l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidat(e)s, à l'exclusion de tout présupposé tenant au sexe du candidat.

Ceci vaut pour les recrutements effectués en interne ainsi que pour ceux faits en externe, notamment par l'intermédiaire de Pôle emploi ou des cabinets spécialisés.

1.1. Offres d'emploi

La formulation des emplois rédigée de façon claire et détaillée doit être faite en respectant la forme épiciène du mot chaque fois que le terme de même sens existe dans les deux genres.

[1] De par sa nature, cet accord collectif couvre sans distinction les entreprises de moins de 50 salariés et celles comptant plus de 50 collaborateurs.

Des explications claires et détaillées sont données aux personnes non retenues qui le souhaitent.

Dans les communications relatives aux métiers, notamment réalisées pour la branche, une attention particulière est portée à un bon équilibre des représentations des femmes et des hommes.

1.2. Étapes de recrutement

Les entreprises s'engagent à garantir le principe de non-discrimination à chaque étape du recrutement (préparation du recrutement, recherche des candidatures, sélection des candidats, entretiens, accueil et intégration).

Toutes les candidatures, pour des compétences et des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères, les mêmes dispositifs de sélection et selon le même processus de recrutement.

La décision finale doit reposer sur des éléments objectifs liés aux seules capacités professionnelles du candidat.

Titre III Évolution professionnelle

Les parties signataires rappellent que, comme en matière de recrutement, l'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs.

Les entreprises doivent s'attacher, après une information annuelle des instances représentatives du personnel, à sensibiliser les responsables hiérarchiques sur le principe de l'égalité femmes/hommes.

Les critères utilisés pour la promotion et la mobilité interne doivent uniquement être basés sur les capacités professionnelles et non sur des éléments pouvant être qualifiés de discriminatoires ou contraires à l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Tous les salariés doivent avoir les mêmes possibilités d'accéder à l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise, notamment pour des postes à responsabilités.

Mixité dans l'emploi

Il convient de faire évoluer la mixité dans les emplois, et notamment de garantir à tous les salariés le même accès aux postes à responsabilité, considérant que la mixité d'une entreprise est un véritable atout en termes de performance d'équipe et commerciale. Ces éléments sont également des points forts en termes de compétences humaines et sociétales.

Les parties signataires rappellent toutefois le principe selon lequel la décision de recruter doit reposer sur des éléments objectifs liés aux seules capacités professionnelles du candidat.

Dans ce but, lorsque la mixité dans les emplois est possible, les entreprises sont encouragées à augmenter progressivement la proportion de femmes dans les emplois et les catégories où les hommes sont majoritaires et inversement.

Article 1^{er} | Gestion des emplois

1.1. Mobilité interne

La performance des entreprises implique de faire émerger toutes les compétences internes, et de mettre en place, sans discrimination aucune, de réelles possibilités d'évolution professionnelle.

1.1.a. Ouverture de postes

Les postes vacants sont portés à la connaissance de l'ensemble des salarié(e)s, et leur description détaillée est facilement accessible à tous. Une bonne connaissance des emplois ouverts doit en effet permettre à chacun(e) de postuler en fonction de ses compétences ou de son potentiel.

Les critères utilisés dans la définition des postes ouverts et publiés dans le cadre de la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une quelconque discrimination femmes/hommes. À ce titre, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre de l'observatoire des métiers, à ce que la dénomination des métiers repères ne puisse y donner prise.

1.1.b. Évaluation des compétences

Les entreprises assurent à tous les salariés d'égales possibilités d'évolution professionnelle, et une égalité de traitement dans l'accès à des postes de responsabilité.

Elles font en sorte, en particulier, que les processus d'évaluation dans le cadre du suivi des parcours professionnels ne laissent aucune place aux préjugés et aux stéréotypes, ni ne permettent aucune discrimination directe ou indirecte.

1.1.c. Postes à responsabilités dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés

Les entreprises s'engagent à travailler sur l'augmentation de la part des femmes dans les postes à responsabilité lorsqu'elles comptent au moins 1 000 salariés, afin d'assurer un meilleur équilibre femmes/hommes à ces postes, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

1.2. Rémunérations : égalité de traitement

Les signataires du présent accord soulignent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent.

Les salariés à l'issue du congé de maternité, d'adoption ou du congé parental d'éducation doivent bénéficier d'un rattrapage salarial correspondant aux augmentations générales ainsi qu'à la moyenne des augmentations individuelles perçues durant leur absence par leur catégorie professionnelle. Par catégorie professionnelle il convient de se référer aux catégories professionnelles de l'entreprise.

Ce rattrapage s'effectue au retour du salarié.

Il a été instauré, par l'accord du 8 décembre 2010, une dotation spécifique de la masse salariale brute dont le montant, défini en entreprise, est destiné à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Le principe de cette dotation, exprimé en pourcentage de la masse salariale, est reconduit dans le présent accord.

Ainsi, chaque année l'entreprise présente au CSE, un plan d'action destiné à réduire les écarts quand ils existent.

1.3. Égalité de traitement temps complets/temps partiels

Les parties signataires soulignent le principe d'égalité de traitement et de conditions de travail qui doit exister pour tout niveau de poste entre les salarié(e)s femmes ou hommes exerçant leur activité à temps plein et ceux et celles travaillant à temps partiel que ce soit en terme de carrière, de rémunération ou de formation professionnelle.

Les entreprises s'engagent également à ce qu'il n'y ait pas de discrimination entre temps complets et temps partiels concernant la charge de travail et la définition des objectifs, ces derniers devant demeurer proportionnels au temps de travail.

Article 2 | Gestion des compétences et de la formation

2.1. Principes

Compte tenu du rôle de la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Il importe en conséquence que chaque salarié(e) puisse utiliser pleinement le dispositif prévu par l'accord de branche, sans discrimination.

2.2. Modalités

Une formation à la non-discrimination à l'embauche est obligatoirement dispensée dans les entreprises d'au moins 300 salariés pour toute personne spécialisée dans le recrutement. Cette formation est effectuée une fois tous les 5 ans.

Dans le respect du principe de non-discrimination, tout salarié bénéficie d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation dans le cadre de son évolution professionnelle.

Les salariés reprenant leur activité suite à un congé maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation font partie des publics prioritaires pour l'accès aux périodes de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A). Une attention toute particulière à ce public doit être portée lors de l'élaboration de la politique de formation.

Les périodes de congé de maternité, d'adoption et de congé parental d'éducation sont prises en compte intégralement pour le calcul des droits au CPF (compte personnel de formation).

Les entreprises veillent à :

- prendre en compte les contraintes personnelles et familiales lors du choix de la formation, et notamment lorsque cette dernière implique un déplacement géographique et une plage horaire étendue par rapport aux déplacements habituels ;
- proposer des solutions complémentaires à la formation comme l'accompagnement et le tutorat ;
- proposer des modalités de formations permettant ainsi de concilier la vie personnelle et familiale et l'accès à la formation professionnelle ;
- à fixer pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation, indépendantes notamment de la durée du travail.

Titre IV Mode de recours contre les discriminations

Tout salarié estimant faire l'objet d'un traitement discriminant dans le cadre de ses activités professionnelles en raison de caractéristiques inhérentes à sa personne peut demander à être reçu par un responsable des ressources humaines, en présence s'il le souhaite d'un représentant du personnel, aux fins d'examiner les éléments constitutifs selon lui de cette discrimination. Cet entretien doit avoir lieu dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande écrite.

Les acteurs de la branche ont pour objectif d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de gouvernance des entreprises et dans les instances représentatives du personnel.

Parentalité

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption, de paternité ou de congé parental ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires. La confidentialité concernant ces autorisations d'absences doit être strictement respectée.

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

Conformément aux dispositions légales en vigueur, ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Le congé est ouvert à tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Il peut s'exercer simultanément par les deux parents.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, lorsqu'un salarié réduit son temps de travail dans le cadre d'un congé parental, la durée du congé parental d'éducation à temps partiel est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les droits acquis avant le début du congé.

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité, ne doivent pas impacter la rémunération ou la carrière. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Pendant toute la durée du congé paternité, le père salarié bénéficie du maintien de son salaire net mensuel reconstitué sur la période des 3 derniers mois sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et de la CSG/CRDS sur les IJSS.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, ce congé est assimilé à une période de présence dans l'entreprise pour la répartition de la réserve spéciale de participation et bénéficie de tous les droits acquis avant le début du congé.

Les parents d'enfants mineurs handicapés qui en font la demande étudient avec l'entreprise les possibilités d'aménagements de leur organisation de travail.

Ils bénéficient en outre d'une priorité de passage à temps partiel dans l'hypothèse où un tel poste correspondant à leur profil serait disponible.

Il est précisé que les dispositions légales s'appliquent en lieu et place de celles de l'article 38 du texte de base de la convention collective si ces dernières s'avèrent moins favorables.

Les entreprises sont encouragées à allonger les congés pour maladie grave, handicap ou décès d'un enfant.

Les parties signataires ne maintiennent pas les conditions d'ancienneté préalablement prévues par la convention collective pour les femmes en cas de naissances multiples.

Entretien professionnel

Un entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, un congé parental d'éducation ou une période de réduction d'activité, un congé de proche aidant, un congé d'adoption, un congé sabbatique, une période de mobilité volontaire sécurisée, un arrêt maladie de longue durée.

À la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé selon des modalités définies en entreprise.

Titre VI Conciliation vie professionnelle/vie privée

Un entretien individuel permet, pour ceux qui le souhaitent, d'évoquer les questions liées à cette préoccupation. La demande d'entretien individuel doit être faite par écrit à la DRH^[1].

Une réponse lui est fournie dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande par la DRH.

Les entreprises de la branche s'engagent dans la mesure du possible à prendre en compte les contraintes personnelles et familiales lors de l'organisation du temps de travail, et notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels, notamment pour les salariés proches aidants, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les entreprises doivent sensibiliser tous ses acteurs aux enjeux de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et familiale, notamment pour la santé au travail.

Les demandes motivées de salariés pour un aménagement de leur temps de travail ou un changement de poste permettant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale seront systématiquement étudiées selon des modalités définies en entreprise.

Titre VII Dispositions relatives à la communication et à la sensibilisation sur l'égalité femmes/hommes

Communication et sensibilisation : dispositions générales

Une information sera faite dans les entreprises sur l'interdiction du harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le règlement intérieur devra mentionner la définition légale des agissements fautifs.

Pour permettre une évolution positive des comportements au quotidien, il est nécessaire de mettre en place des actions de sensibilisation, de formation et de mobilisation des acteurs pour remettre en cause les pratiques et lutter contre les préjugés et les stéréotypes pouvant faire obstacle à l'égalité professionnelle.

Pour ce faire, les entreprises s'engagent à déployer différents moyens et outils de communication tels que :

- campagnes d'information (notamment, large diffusion des accords conclus pour l'égalité professionnelle femmes/hommes) ;
- guides de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et notamment salariale, la non-discrimination (guide du recrutement, promotion...), l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, l'égalité femmes/hommes aux postes de direction ;

[1] Direction des ressources humaines.

- publications ;
- internet ;
- intégration du thème de l'égalité professionnelle et de non-discrimination dans les formations des managers, des tuteurs, des équipes de direction.

Index de l'égalité professionnelle

Il est rappelé que conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, chaque année au plus tard le 1^{er} mars.

Les dispositions légales et réglementaires en vigueur prévoient également que les entreprises doivent publier des mesures de correction si la note obtenue est < 75 points et des objectifs de progression si la note obtenue est < 85 points pour chaque indicateur n'ayant pas atteint la note maximale.

L'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle des sociétés d'assistance mentionne sur son site internet une moyenne globale pondérée des index publiés par les entreprises de la branche.

Titre VIII Moyens de suivi et contrôle

Commission égalité professionnelle femmes/hommes

La commission égalité femmes/hommes est chargée de préparer les délibérations du CSE en matière d'égalité notamment sur le rapport comparé des situations femmes/hommes mais également sur la préparation de la négociation relative à l'égalité professionnelle. La commission dispose des mêmes documents que le CSE.

La commission égalité femmes/hommes est instaurée dans les entreprises appliquant la convention collective assistance d'au moins 50 salariés à compter du 1^{er} janvier 2018.

Un crédit de 2 heures par membre est octroyé dans la limite de 10 heures par an pour l'ensemble des membres de la commission.

Les membres de la commission bénéficient d'actions de sensibilisation à la non-discrimination, l'égalité salariale et la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les acteurs de la branche s'assurent que la commission de l'égalité professionnelle puisse pleinement jouer son rôle.

Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle des sociétés d'assistance

L'observatoire des métiers assure un suivi des accords conclus au sein des entreprises de la branche. Le secrétariat de la CPPNI lui transmet à cet effet les documents disponibles nécessaires au suivi.

Titre IX Suivi

Selon le constat établi à partir des travaux de l'observatoire prospectif des métiers des qualifications et de l'égalité professionnelle, il sera procédé à mi-parcours de l'accord (soit 2 ans et demi après sa signature) à un bilan d'étape permettant l'ajustement si nécessaire des objectifs du présent accord, ceci afin de répondre aux enjeux d'égalité professionnelle des entreprises de la branche.

S'il n'est pas effectué en CPPNI, ce suivi est réalisé par un groupe de travail paritaire composé d'un à deux représentants par organisation syndicale représentative de la branche, et d'un nombre de représentants patronaux au maximum égal à l'ensemble du collège salarié.

Titre X Révision

L'accord pourra faire l'objet d'une révision sous réserve que la demande motivée soit faite par lettre recommandée avec accusé réception.

Un délai de prévenance de trois mois débutera à compter de la réception par le secrétariat de branche de la lettre recommandée.

Titre XI Publicité de l'accord au sein de la branche

L'accord fera l'objet d'une communication auprès des entreprises.

Titre XII Dépôt légal et extension

Les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt et à l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Indicateurs du rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes

Répartition générale femmes/hommes.

Répartition par familles de métiers femmes/hommes.

Rémunérations femmes/hommes.

Pyramide des âges par sexes.

Données handicap femmes/hommes.

Catégories professionnelles par sexes.

Taux d'activité (par tranches de temps partiels et temps complet) femmes/hommes.

Répartition de l'activité saisonnière femmes/hommes.

Brochure n° 3282 | Convention collective nationale

IDCC : **1875** | **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**
(Personnel salarié)

Avenant n° 84 du 16 janvier 2024
relatif à la classification et à la formation professionnelle

NOR : ASET2450639M

IDCC : 1875

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

SNVEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC Agro ;

CFDT Agri Agro,

d'autre part,

il a été conclu ce qui suit :

Préambule

Suite à la dissolution du GIPSA, l'organisme certificateur des diplômes de la branche, et sa fusion avec APform, les partenaires sociaux ont souhaité valoriser le titre d'auxiliaire spécialisé(e) vétérinaire, et préciser sa définition.

Article 1^{er}

Au sein du paragraphe relatif à l'échelon 5 dans l'annexe I « Classification des emplois. Définition des tâches » de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires, la phrase suivante :

« Ce personnel titulaire du titre d'auxiliaire spécialisé vétérinaire (ASV) doit assurer, en plus des tâches définies à l'échelon 3. »,

est supprimée et remplacée par :

« Ce personnel doit être titulaire du titre d'auxiliaire spécialisé(e) vétérinaire (ASV) délivré par APForm, et doit assurer, en plus des tâches définies à l'échelon 3. »

Article 2

Dans le titre VII de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires, au sein de l'article 4 « La professionnalisation », au sein du paragraphe CQP « Technicien en soins vétérinaires » (TSV), dans la relative aux « Descriptif des actions de formation », la mention « GIPSA » est supprimée et remplacée par la mention « APForm ».

Dans le même titre VII, au sein de l'article 6 « Compte personnel de formation », au dernier alinéa du paragraphe relatif aux « Actions de formation éligibles », la mention « GIPSA » est supprimée et remplacée par la mention « APForm ».

Article 3 | *Date d'entrée en vigueur. Durée de l'accord*

Le présent avenant s'applique à partir du 1^{er} février 2024. Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | *Extension du présent avenant. Publicité*

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

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

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, compte tenu de la structuration de la branche vétérinaires dont les entreprises comptant au moins 50 salariés emploient seulement 0,3 % des salariés (selon les données des DADS 2016), et du sujet de l'avenant qui concerne les classifications, qui ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés, 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 50 salariés.

Fait à Paris, le 16 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3282 | Convention collective nationale

IDCC : 1875 | **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**
(Personnel salarié)

Avenant n° 87 du 7 mars 2024
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2450640M

IDCC : 1875

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

SNVEL,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC Agro ;

CFDT Agri Agro,

d’autre part,

il a été conclu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de la répartition des cotisations au régime de prévoyance

L’article 13 de l’annexe IV unique relative au régime de prévoyance, créée par avenant n° 85 du 19 octobre 2023 est supprimé et remplacé par l’article suivant :

« Article 13 | Taux de cotisation

La cotisation globale du régime est fonction du traitement annuel brut de référence et se répartit de la façon suivante entre les différentes garanties :

| | Employeur | | Salariés | | Total | |
|----------------|-----------|--------|----------|--------|--------|--------|
| | TA | TB | TA | TB | TA | TB |
| Décès | 0,56 % | | | | 0,56 % | |
| Rentes | 0,20 % | | | 0,20 % | 0,20 % | 0,20 % |
| Mensualisation | 0,74 % | 1,79 % | | | 0,74 % | 1,79 % |
| Incapacité | | | 0,28 % | 0,49 % | 0,28 % | 0,49 % |
| Invalidité | | | 0,19 % | 0,86 % | 0,19 % | 0,86 % |
| Total | 1,50 % | 1,79 % | 0,47 % | 1,55 % | 1,97 % | 3,34 % |

2 % de cette cotisation, en dehors de la cotisation à la garantie mensualisation, sont affectés au financement de prestations à caractère non directement contributif. Ces prestations prennent notamment la forme de financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur. Les partenaires sociaux de la branche conviennent que les organismes assureurs, recommandés ou non, doivent mettre en œuvre des actions de prévention à destination des salariés dans le cadre du degré élevé de solidarité. »

Article 2 | Champ d'application

Le texte de l'article 1^{er} de l'annexe IV de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875) relatif au champ d'application du régime de prévoyance est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La présente annexe s'applique à l'ensemble des salariés des établissements de soins vétérinaires exerçant sur le territoire métropolitain, dans les départements d'outre-mer (DOM) et les collectivités d'outre-mer (COM), notamment classés dans la nomenclature NAF sous le code APE 7500Z. »

Article 3 | Date d'entrée en vigueur. Durée de l'accord

Le présent avenant s'applique à compter du 1^{er} avril 2024. Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Extension du présent avenant. Publicité

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Article 5 | Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, compte tenu de la structuration de la branche vétérinaires dont les entreprises comptant au moins 50 salariés emploient seulement 3,7 % des salariés (selon les données des DADS 2020), et du propos de cet accord qui concerne un régime de prévoyance pour tous les salariés du régime, ce qui implique la mutualisation la plus grande, 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 50 salariés.

Fait à Paris, le 7 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 11 juin 2024

relatif à l'attribution d'une indemnité forfaitaire
dans les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE)
relevant de la prestation de service unique (PSU)

NOR : ASET2450608M

IDCC : 2128

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

ANEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche mutualité constatent que les métiers de la petite enfance en établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE) souffrent d'un déficit d'attractivité et font l'objet d'un renouvellement des effectifs important.

Il leur semble par conséquent essentiel d'œuvrer, en lien avec le comité de filière « petite enfance », à un socle social en faveur des professionnels de l'accueil du jeune enfant.

Dans le contexte de signature d'une nouvelle convention d'objectifs et de gestion (COG) entre l'État et la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) (2023-2027) et de création annoncée d'un service public de la petite enfance, les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de mettre en œuvre une mesure de revalorisation des professionnels de la petite enfance.

Cette mesure s'inscrit dans le cadre d'une démarche de convergence à la hausse, des niveaux de salaires bruts conventionnels de branches pour les emplois en établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE) et dans la dynamique de modernisation de la convention collective de la mutualité à travers la révision de la classification et de l'architecture de rémunération qui permettra notamment d'éviter les effets de tassement de grilles.

Elle s'inscrit en outre dans le cadre de l'accompagnement financier de la branche famille, égal à 66 % du coût chargé d'une augmentation en moyenne de 150 euros net par salarié, les EAJE n'étant pas en mesure de financer sur leurs fonds propres des mesures salariales.

À cette fin, ils décident de la mise en œuvre, au 1^{er} juillet 2024, d'une indemnité forfaitaire mensuelle concernant les professionnels des EAJE en charge de l'accompagnement des enfants accueillis.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables au sein des établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) relevant de la prestation de service unique (PSU) et soumis à la convention collective de la mutualité.

Article 2 | Professionnels concernés par l'indemnité forfaitaire mensuelle

Sont concernés par le versement de l'indemnité forfaitaire mensuelle les salariés en CDI ou en CDD, à temps complet ou à temps partiel relevant des catégories suivantes :

1. Les professionnels diplômés : auxiliaires de puériculture, l'éducateur(ice) de jeunes enfants (EJE), l'infirmier(ère), le/la psychologue, le/la psychomotricien(ne), l'éducateur(ice) spécialisé(e), le/la responsable EAJE, le/la directeur(ice), le/la directeur(ice) adjoint(e)...
2. Les professionnels chargés de l'encadrement des enfants pouvant être comptabilisés au titre du 2^o de l'article R. 2324-42 du code de la santé publique à savoir notamment :
 - l'assistant(e) petite enfance ;
 - l'assistant(e) animation ;
 - l'assistant(e) de vie ;
 - l'aide maternelle ;
 - l'agent technique petite enfance ;
 - l'animateur(ice) petite enfance.

Article 3 | Montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle

Le montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle pour un salarié à temps plein est égal à :

- 230 euros bruts pour les professionnels diplômés relevant de la catégorie 1 : auxiliaires de puériculture, l'éducateur(ice) de jeunes enfants (EJE), l'infirmier(ère), le/la psychologue, le/la psychomotricien(ne), l'éducateur(ice) spécialisé(e), le/la responsable EAJE, le/la directeur(ice), le/la directeur(ice) adjoint(e)...
- 150 euros bruts pour les professionnels relevant de la catégorie 2 : professionnels chargés de l'encadrement des enfants pouvant être comptabilisés au titre du 2^o de l'article R. 2324-42 du code de la santé publique.

Le versement d'une indemnité forfaitaire mensuelle dont le montant est différencié en fonction de la catégorie de personnel permet de limiter l'effet de tassement de la grille.

Article 4 | Modalités d'application de l'indemnité forfaitaire mensuelle

L'indemnité forfaitaire mensuelle s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires.

Elle donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire et est versée à compter du 1^{er} juillet 2024.

Cette indemnité est versée sur 12 mensualités.

Le montant de cette indemnité est :

- fixé proportionnellement au temps de travail contractuel, quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein ;
- pris en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant des indemnités versées en cas de rupture du contrat de travail ;
- inclus dans le calcul du maintien de salaire et de l'indemnité de congés payés.

Article 5 | Conditionnement du versement de l'indemnité forfaitaire mensuelle au financement correspondant

Le versement de l'indemnité forfaitaire mensuelle est conditionné, pour chaque établissement concerné, à l'octroi du financement spécifique correspondant (bonus attractivité). À défaut de bénéficier du financement nécessaire, l'établissement concerné ne sera pas tenu de verser ladite indemnité.

Cette disposition constitue la condition essentielle du présent accord.

Article 6 | Dispositions diverses

Article 6.1 | Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de stipulation spécifique pour les organismes mutualistes de moins de cinquante salariés. En effet, l'objet du présent accord, est précisément de permettre à l'ensemble de ses bénéficiaires de percevoir l'indemnité forfaitaire mensuelle sans distinction selon la taille des organismes mutualistes.

Article 6.2 | Suivi de l'accord

Cet accord fera l'objet d'une évaluation par les membres de la CPPNI.

Article 6.3 | Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de se réunir au plus tard 18 mois après l'entrée en vigueur du présent accord, pour faire le point sur les incidences de son application.

Article 7 | Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2024 sous réserve de versement du bonus attractivité par la branche famille à compter de cette date.

Article 8 | Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 9 | Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 10 | Formalités de dépôt. Extension

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès

des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail).

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

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

Fait à Paris, le 11 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

IDCC : 2247 | **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

Avenant du 27 juin 2024

relatif aux salaires

NOR : ASET2450666M

IDCC : 2247

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

PLANETE CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FBA CFDT ;

FEC FO assurances,

d'autre part,

il est convenu de ce qui suit :

Préambule

Compte tenu de la très forte incertitude pesant sur le marché du travail et sur le niveau d'inflation, les partenaires sociaux pourraient, s'ils le jugent nécessaire, engager de nouvelles discussions sur les salaires minima conventionnels.

Article 1^{er} | *Grille des salaires minima annuels bruts*

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 3,2 % au 1^{er} juillet 2024 les salaires annuels minima fixés à l'annexe IV à la convention collective, réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 29 juin 2023, comme suit :

Ainsi, à compter du 1^{er} juillet 2024, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante, étant précisé que la référence à l'année s'entend du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025.

(En euros.)

| Classe | Salaires annuels minima |
|----------|-------------------------|
| Classe A | 22 735 |
| Classe B | 23 909 |

| Classe | Salaires annuels minima |
|----------|-------------------------|
| Classe C | 25 403 |
| Classe D | 28 280 |
| Classe E | 32 217 |
| Classe F | 38 230 |
| Classe G | 44 384 |
| Classe H | 54 405 |

Cette revalorisation porte exclusivement sur les salaires minima conventionnels tels que définis au premier alinéa de l'article 22 de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances et non sur les salaires réels pratiqués par les entreprises.

Il est par ailleurs précisé que les revalorisations individuelles et collectives négociées au sein des entreprises de la branche professionnelle prévalent sur la revalorisation actée dans le présent avenant, cette dernière jouant uniquement en garantie minimale.

Article 2 | Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La grille des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1^{er} du présent avenant est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord de substitution du 16 mai 2024

à l'accord du 14 juin 2019
relatif à la fusion des branches professionnelles

NOR : ASET2450630M

IDCC : 2494

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

FNSCCM ;

SNEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNSM CGT ;

CFTC Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Les signataires de la convention collective nationale de la coopération maritime rappellent qu'elles ont signé un accord de fusion des branches de la conchyliculture et de la coopération maritime le 14 juin 2019 et un accord de méthode le 8 novembre 2019.

Cet accord de fusion prévoyait que pendant 5 ans soit jusqu'au 14 juin 2024, les parties s'engageaient à renégocier les stipulations de la convention rattachée c'est-à-dire celle de la coopération maritime en vue de leur intégration dans le corps de la convention de la conchyliculture, convention de rattachement.

Au cours de ces années qui se sont écoulées, nombreuses ont été les réunions au cours desquelles les syndicats patronaux ont tenté en vain de négocier des dispositions communes.

Face au constat de cet échec des négociations, la Fédération nationale syndicale de la coopération et du crédit maritime (FNSCCM) et le Syndicat national des employeurs de la conchyliculture (SNEC), en tant qu'organisations patronales signataires, ont dénoncé le 15 mars 2024 ledit accord de fusion et l'accord de méthode qui en découle en totalité.

Cette dénonciation a fait courir le délai de préavis, d'une durée de trois mois à l'échéance duquel chaque branche reprend son autonomie.

Les mêmes signataires entendent par le présent accord clarifier la situation dans laquelle se trouvent les salariés de la branche de la coopération maritime à la suite de cette dénonciation de cette fusion.

Il s'en suit ce qui suit :

Article 1^{er}

Les parties rappellent que lorsque l'application d'une convention est mise en cause en raison notamment d'une fusion, cette convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substitué.

Pour éviter la prise d'effet de la convention de rattachement, les parties ont convenu de signer un accord de substitution de telle sorte qu'à compter du 15 juin 2024, les conventions collectives de chaque branche reprennent leur plein effet.

En d'autres termes, la convention collective de la conchyliculture, convention de rattachement qui devait s'appliquer à compter du 15 juin 2024 en l'absence de convention collective unique ne s'appliquera pas aux salariés relevant du champ d'application de la convention collective de la coopération maritime.

Seules demeurent applicables les dispositions conventionnelles signées au sein de la seule branche de la coopération maritime à l'exclusion de toutes dispositions conventionnelles de la conchyliculture.

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré qu'aucune disposition particulière n'a lieu d'être pour distinguer les entreprises de plus ou moins 50 salariés et ce d'autant que la branche est composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés et qu'en tout état de cause, cet accord concerne les entreprises de plus et de moins de 50 salariés.

Article 3 | Suivi de l'accord

Les parties signataires décident de faire un point dans un an sur la mise en œuvre de cet accord.

Article 4 | Entrée en vigueur et extension

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au jour de sa signature sans attendre l'arrêté d'extension dont les parties signataires se chargeront néanmoins de demander.

Article 5 | Dépôt

Le présent avenant sera déposé par la partie diligente conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 16 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 16 mai 2024

relatif au forfait jours et au droit à la déconnexion

NOR : ASET2450631M

IDCC : 2494

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

FNSCCM ;

SNEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNSM CGT ;

CFTC Agri,

d'autre part,

Préambule

Les signataires de la convention collective nationale de la coopération maritime se sont réunis en vue de compléter les dispositions relatives au forfait jours afin d'en faciliter le recours par application directe des dispositions conventionnelles révisées ainsi que de mettre en place des dispositions relatives au forfait annuel en heures.

En conséquence, les parties sont convenues, par le présent accord, de modifier les articles 24.6 a, 24.6 b et 25 bis du chapitre I^{er} du titre III de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004.

Elles ont ainsi décidé ce qui suit.

(Voir page suivante.)

Article 1.1 | Remplacement de l'article 24.6 a « Personnel d'encadrement soumis à l'horaire de l'entreprise » par l'article suivant 24.6 a « Personnel d'encadrement soumis à un forfait annuel en heures »

L'article 24.6 a est remplacé comme suit :

« a) Personnel d'encadrement soumis à un forfait annuel en heures

1. Salariés visés

Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service, ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Les catégories de salariés pouvant être soumis à une convention individuelle de forfait en heures sur l'année sont les cadres à partir du niveau VI non occupés selon l'horaire collectif.

2. Régime juridique

Le présent accord de branche précise les caractéristiques principales que doivent comporter les conventions individuelles de forfaits annuels en heure.

Le contrat de travail définit la nature des fonctions du salarié qui le conduisent à ne pas suivre l'horaire collectif de travail ou définit l'autonomie du salarié dans l'organisation de son emploi du temps.

Le contrat de travail définit le volume d'heures annuel applicable au salarié, ce dernier pouvant s'établir au maximum à 1 929 heures, journée de solidarité incluse, l'horaire hebdomadaire moyen pouvant varier d'une semaine à l'autre.

La période annuelle de référence du forfait annuel en heures pourra correspondre à toute période de douze mois consécutifs.

Le salarié est soumis à une durée maximale journalière de travail de 10 heures, à une durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures sur une même semaine et de 44 heures en moyenne sur une période de douze semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

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

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

Le forfait annuel en heures s'accompagne d'un contrôle de la durée du travail réalisée par le salarié au moyen d'un "document de contrôle" établi par l'employeur et qui mentionne la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document est établi en deux exemplaires, un pour chacune des parties, complété au fur et à mesure de l'année par le salarié et remis à l'employeur chaque mois. Il est signé par le salarié et par l'employeur ou son représentant.

3. Rémunération

Le contrat de travail fixe la rémunération brute forfaitaire.

La rémunération forfaitaire mensuelle est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de classification du salarié pour la durée légale du travail, majoré des heures supplémentaires y compris leurs majorations.

Le bulletin de paie du salarié doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

3.1. Impact des absences sur la rémunération du salarié

En cas d'absence du salarié, il est nécessaire de déterminer l'impact de celle-ci sur sa rémunération.

Les heures d'absence du salarié sont déduites de la rémunération au moment de l'absence.

Lorsqu'elle est prévue, l'indemnisation des éventuelles absences du salarié sera calculée dans les conditions définies par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur sur la base de la rémunération lissée.

3.2. Impact des arrivées et des départs en cours de période de référence sur la rémunération du salarié

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de période de référence, il est nécessaire d'en déterminer l'impact sur la rémunération.

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de période de référence, le nombre d'heures de travail à réaliser est déterminé en tenant compte du nombre d'heures déjà écoulé ou restant à courir au titre de la période de référence et des droits à congés auxquels le salarié peut éventuellement prétendre.

Lorsqu'un décalage est constaté entre le nombre d'heures effectivement réalisé et celui déterminé, une analyse de la situation est réalisée pour déterminer s'il y a lieu d'ajuster la rémunération du salarié. »

Article 1.2 | **Modification de l'article 24.6 b**

L'article 24.6 b de la convention est modifié comme suit :

« 1. Salariés visés

Les cadres qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés peuvent, lorsque l'exercice de leurs fonctions nécessite une large autonomie dans l'organisation de leur travail, conclure une convention de forfait en jours dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Les catégories de salariés pouvant être soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année sont les cadres à partir du niveau VI non occupés selon l'horaire collectif.

2. Régime juridique

Le présent accord de branche précise les caractéristiques principales que doivent comporter les conventions individuelles de forfaits annuels en jours.

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction et la nature des missions du salarié.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaires, les jours de congé légaux et conventionnels et le cas échéant les jours fériés ouvrés chômés auxquels le salarié peut prétendre et les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 218 jours pour une année complète de travail.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels il ne peut prétendre.

Le forfait en jours est nécessairement annuel. La période de référence pourra correspondre à toute période de douze mois consécutifs.

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, ce forfait sera calculé *pro rata temporis*, tenant compte de la journée de solidarité.

À titre d'exemple : période de référence : 01.06.N – 31.05.N + 1

Embauche au 01.01.année N + 1

Forfait sur la période du 01.06.N + 1 au 31.05.N + 2 : 218 + 14 jours de congés non acquis

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

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

En cas de circonstances exceptionnelles n'ayant pas permis au salarié concerné de bénéficier de ces repos, ce dernier devra le signaler sur le document de contrôle mentionné ci-après.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, au moyen d'un « document de contrôle » établi par l'employeur.

Il appartient ensuite au salarié de remplir ce document de contrôle en faisant apparaître le nombre et la date des journées et ½ journées travaillées et non travaillées, ainsi que pour ces dernières, la nature du repos (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, jours fériés ouvrés chômés). Ce document est établi en deux exemplaires, un pour chacune des parties, complété au fur et à mesure de l'année par le salarié et remis à l'employeur chaque mois. Il est signé par le salarié et par l'employeur ou son représentant lesquels assurent un suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable.

Sur ce "document de contrôle", le salarié aura la possibilité d'émettre des alertes en cas d'impossibilité pour lui de respecter le repos hebdomadaire ou quotidien obligatoire ou s'il estime que sa charge de travail ou son amplitude journalière de travail est anormale.

Par ailleurs, le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique, sensibilisé à cet effet, des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

Dans le mois qui suit la réception du “document de contrôle” complété par le salarié, la direction, ou son représentant, analysera ce document pour contrôler la durée du travail du salarié concerné.

En cas de charge de travail anormale constatée par la direction au moyen de ce document ou en cas d’alerte mentionnée sur ce document par le salarié, la direction provoquera un échange avec le salarié concerné. Lors de cet échange seront abordés l’amplitude des journées de travail, les repos hebdomadaires, le nombre de jours travaillés au cours du mois concerné, et le cas échéant, les raisons ayant conduit le salarié à mentionner une alerte. Le salarié et la direction arrêteront d’un commun accord toute mesure propre à corriger la situation.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait jours bénéficie, chaque année, d’un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l’organisation et la charge de travail de l’intéressé, l’articulation entre la vie personnelle et professionnelle, l’amplitude de ses journées d’activité et la rémunération.

Seront examinés lors de cet entretien, le nombre de jours de travail du salarié au cours de la période de référence au regard du nombre théorique de jours de travail à réaliser et la fréquence des semaines dont la charge a pu apparaître comme atypique.

Au-delà de cet entretien annuel, le salarié au forfait pourra solliciter, à tout moment, un entretien avec sa hiérarchie concernant l’organisation de son travail, sa charge de travail, ou encore des éventuelles difficultés rencontrées dans l’articulation de la vie professionnelle et personnelle.

Pour les journées où il exécute sa prestation de travail découlant de son contrat de travail, le salarié n’est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail.

Les modalités d’affectation sur un compte-épargne tel que défini à l’article 25, des journées de repos non prises dans le courant de l’année sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement selon le régime de compte épargne-temps applicable.

Le cadre au forfait jours respectera les dispositions relatives à la déconnexion figurant à l’article 25 *bis* du présent chapitre.

Le cadre au forfait jours sera à ce titre tenu à une obligation de déconnexion des outils de communication à distance pendant ses périodes de repos.

Au cours de celles-ci, le salarié est tenu d’éteindre ou désactiver les outils de communication à distance qui sont mis à sa disposition et doit veiller à ne pas répondre aux différentes sollicitations qui seraient susceptibles d’intervenir.

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié pour ne pas avoir répondu à une sollicitation pendant son temps de repos.

3. Rémunération

Le contrat de travail fixe la rémunération brute forfaitaire.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d’heures de travail effectif accomplies durant la période de paye considérée.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié précédemment soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

3.1. Impact des absences sur la rémunération du salarié

En cas d’absence du salarié, il est nécessaire de déterminer l’impact de celle-ci sur sa rémunération.

Il sera fait application du calcul suivant : le salaire journalier correspondant à la journée d'absence est déterminé à partir du salaire mensuel brut forfaitaire du salarié divisé par un nombre moyen de jours rémunérés dans le mois que les partenaires sociaux ont fixé à 21,67 jours.

3.2. Impact des arrivées et des départs en cours de période de référence sur la rémunération du salarié

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de période de référence, il est nécessaire d'en déterminer l'impact sur la rémunération.

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

En cas de départ ou d'arrivée du salarié au cours de la période de référence, il est réalisé une proratisation du plafond annuel de jours travaillés.

■ En cas d'arrivée en cours de période, et pour déterminer le nombre de jours de travail restants, il convient de soustraire au nombre de jours calendaires restant à courir :

- le nombre de samedis et de dimanche ou jours de repos s'y substituant ;
- le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de la période ;
- le prorata du nombre de repos supplémentaires pour la période considérée.

Exemple pour une période sur l'année civile : pour un salarié qui entrerait le 15 avril 2024 (soit le 106^e jour de l'année) :

Calcul du nombre de jours calendaires restants : $366 - 105 \text{ jours} = 261$.

Retrait des samedis et dimanches restants : $261 - 74 = 187$.

Retrait des jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l'année : $187 - 8 = 179$.

Nombre de jours de repos supplémentaires sur l'année 2024 : 366 jours à l'année – 104 samedis et dimanches – 25 jours de congés payés – 10 jours fériés ne tombant ni les samedis ni les dimanches = 9 jours à l'année.

Jours de repos supplémentaires proratisés (9 jours de repos annuels en 2024 \times $[261/366] = 6,41$).

Nombre de jours de travail restants à effectuer : $179 - 6,41 = 172,59$ jours.

Le nombre de jours de travail restants à effectuer s'établit dans cet exemple à 172,59 jours.

■ En cas de départ du salarié en cours de période, et pour déterminer le nombre de jours de travail de référence, il convient de soustraire au nombre de jours calendaires écoulés dans la période de référence :

- le nombre de samedis et de dimanches ou jours de repos s'y substituant ;
- le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré depuis le début de la période ;
- le prorata du nombre de repos supplémentaires pour l'année considérée.

Exemple : pour un salarié partant le 30 avril 2024, il s'est écoulé 121 jours calendaires depuis le 1^{er} janvier 2024.

Retrait des samedis et dimanches écoulés : $121 - 34 \text{ samedis et dimanches} = 87$ jours.

Retrait des jours fériés coïncidant avec un jour ouvré : $87 - 2 \text{ jours fériés (lundi 1^{er}} janvier et lundi de Pâques)} = 85$.

Jours de repos supplémentaires proratisés : 9 jours de repos annuels en 2024 \times $(121/366) = 2,97$.

Nombre de jours de référence qui aurait dû être travaillé : $85 - 2.97 = 82,03$ jours.

En cas de décalage entre le nombre de jours effectivement travaillé par le salarié et le nombre de jours de référence qui aurait dû être travaillé par le salarié, un ajustement de la rémunération du salarié est effectué dans le cadre du solde de tout compte.

4. Renonciation à des jours de repos

Les cadres répondant à la définition du paragraphe 1 ci-dessus, dont le temps de travail est défini en nombre de jours sur l'année, soit en vertu de la présente convention, soit en vertu d'un accord d'entreprise, peuvent, s'ils le souhaitent, renoncer, en accord avec leur employeur (obtenu préalablement au dépassement annuel du forfait) à une partie de leurs jours de repos, dans le respect d'une limite maximale de 270 jours de travail au cours de la période de référence.

Dans cette hypothèse, un avenant à la convention de forfait sera conclu pour matérialiser cet accord. Il sera valable pour la période de référence en cours sans pouvoir être reconduit de manière tacite. Les jours auxquels le salarié aura renoncé seront rémunérés avec une majoration de salaire de 25 %.

Lorsqu'il existe un compte épargne temps, les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail éventuellement affectés au CET devront être pris en compte au même titre que ceux rachetés pour apprécier la limite de 270 jours mentionnée ci-dessus. »

Article 1.3 | *Modification d'un article 24.7*

L'article 24.7 de la convention est modifié comme suit :

« Article 24.7 | *Agents de maîtrise*

Forfait annuel heures

Les agents de maîtrise de niveau V qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Dans cette hypothèse, les conditions d'emploi et de rémunération seront définies selon les mêmes modalités que l'article 24.6 a.

Forfait annuel jours

Les agents de maîtrise de niveau V qui, dans le cadre de leurs fonctions ont un horaire de travail non pré déterminable et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent conclure une convention de forfait jours dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci.

Dans cette hypothèse, les conditions d'emploi et de rémunération seront définies selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 24.6 b. »

Article 1.4 | *Modification d'un article 25 bis*

L'article 25 bis de la convention est modifié comme suit :

« Article 25 bis | *Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion*

En dehors des situations d'astreinte, chacun devra agir de telle sorte que le droit à la déconnexion de chaque salarié en dehors de son temps de travail effectif soit respecté.

En effet, l'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos (quotidien et hebdomadaire) et des congés et du respect de la vie personnelle et familiale, implique pour le salarié une obligation de déconnexion des outils de communication à distance pendant ses périodes de repos.

Au cours de celles-ci, le salarié est tenu d'éteindre ou désactiver les outils de communication à distance qui sont mis à sa disposition et doit veiller à ne pas répondre aux différentes sollicitations qui seraient susceptibles d'intervenir.

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié pour ne pas avoir répondu à une sollicitation pendant son temps de repos.

L'employeur s'attachera à sensibiliser les salariés à la déconnexion et au respect des temps de repos et de congés ainsi que du respect de la vie personnelle et familiale. »

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur le forfait jours et le droit à la déconnexion applicables aux salariés de la branche de la coopération maritime n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, les forfaits jours et le droit à la déconnexion doivent s'appliquer quel que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Suivi de l'accord

Les parties signataires décident de faire un point tous les 5 ans sur la mise en œuvre de cet avenant.

Article 4 | Extension

Les parties signataires décident de demander l'extension du présent avenant.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Article 6 | Dépôt

Le présent avenant sera déposé par la partie diligente conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 16 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3123 | Convention collective nationale

IDCC : 3032 | **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE**

Avenant n° 5 du 6 juin 2024

à l'accord du 7 octobre 2015
relatif à la généralisation de la couverture frais de santé

NOR : ASET2450649M

IDCC : 3032

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

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord du 7 octobre 2015, les partenaires sociaux ont institué un régime complémentaire frais de santé conventionnel.

Afin d'observer les évolutions du régime et de l'environnement de la protection sociale complémentaire, les partenaires sociaux ont créé concomitamment à la mise en place du régime, un comité paritaire de suivi.

Conscient des évolutions de la réglementation et de la dérive des coûts de soins, le comité de suivi a décidé de modifier les taux de cotisation du régime.

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles relatifs aux taux de cotisations mais aussi les conditions de suspension des garanties du régime mis en place par l'accord du 7 octobre 2015.

Les articles 8.3, 8.4 et 8.5 de l'accord du 7 octobre 2015, sont désormais rédigés comme suit :

« Article 8.3 | Régime de base obligatoire

La charge de cotisation du régime de base obligatoire doit être répartie comme suit :

- 50 % pour l'employeur ;
- 50 % pour le salarié.

Ces taux de cotisations intègrent le coût de la portabilité.

Taux de cotisations pour le régime général :

Pour le régime de base obligatoire, le taux de cotisation est de 1,28 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Taux de cotisations pour le régime local :

Pour le régime de base obligatoire, le taux de cotisation est de 0,74 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 8.4 | Régimes optionnels

Taux de cotisations globaux en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale si l'entreprise met en place une option obligatoire pour ses salariés :

| En % PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale) | Régime général | Régime local |
|--|----------------|--------------|
| | Salarié | Salarié |
| Option 1 obligatoire | 1,81 % | 1,27 % |
| Option 2 obligatoire | 2,08 % | 1,54 % |

Il est rappelé que dans le cadre d'une option obligatoire pour les salariés, la cotisation doit être prise en charge *a minima* à 50 % par l'employeur.

Article 8.5 | Régimes facultatifs

Taux de cotisations supplémentaire en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en place la base conventionnelle obligatoire pour ses salariés :

| En % PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale) | Régime général | | | Régime local | | |
|--|----------------|----------|-----------------------|--------------|----------|-----------------------|
| | Salarié | Conjoint | Enfant ^[1] | Salarié | Conjoint | Enfant ^[1] |
| Extension ayants droit facultative | - | 1,09 % | 0,84 % | - | 0,64 % | 0,48 % |
| Base conventionnelle | | | | | | |
| Cotisation supplémentaire salarié et ayants droit | | | | | | |
| Option 1 facultative | + 0,59 % | + 0,52 % | + 0,34 % | + 0,59 % | + 0,52 % | + 0,34 % |
| Option 2 facultative | + 0,89 % | + 0,79 % | + 0,53 % | + 0,89 % | + 0,79 % | + 0,53 % |

[1] Gratuité à partir du 3^e enfant.

Taux de cotisations supplémentaire en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en place l'option 1 obligatoire pour ses salariés

| En % PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale) | Régime général | | | Régime local | | |
|--|----------------|----------|-----------------------|--------------|----------|-----------------------|
| | Salarié | Conjoint | Enfant ^[1] | Salarié | Conjoint | Enfant ^[1] |
| Extension ayants droit facultative | - | 1,55 % | 1,16 % | - | 1,10 % | 0,80 % |
| Option 1 obligatoire | - | - | - | - | - | - |
| Cotisation supplémentaire salarié et ayants droit | | | | | | |
| Option 2 facultative | + 0,30 % | + 0,28 % | + 0,19 % | + 0,30 % | + 0,28 % | + 0,19 % |
| [1] Gratuité à partir du 3 ^e enfant. | | | | | | |

Taux de cotisations supplémentaire en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale lorsque l'entreprise a mis en place l'option 2 obligatoire pour ses salariés

| En % PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale) | Régime général | | | Régime local | | |
|--|----------------|----------|-----------------------|--------------|----------|-----------------------|
| | Salarié | Conjoint | Enfant ^[1] | Salarié | Conjoint | Enfant ^[1] |
| Extension ayants droit facultative | - | 1,82 % | 1,32 % | - | 1,36 % | 0,97 % |
| Option 2 obligatoire | - | - | - | - | - | - |
| [1] Gratuité à partir du 3 ^e enfant. | | | | | | |

Article 2 | Conditions de suspension des garanties

L'article 11 de l'accord du 7 octobre 2015, est désormais rédigé comme suit :

Article 11 | Conditions de suspension des garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Dans ce cas, l'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Dans les autres cas de suspension comme par exemple pour congés sans solde non visés dans les dispositions précédentes (notamment congé sabbatique, congé pour création d'entreprise), les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime de complémentaire santé.

Toutefois, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (part salariale plus part patronale).

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. À défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Article 3

L'article 14 de l'accord du 7 octobre 2015 est supprimé.

Article 4

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 5

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 6 | *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 | *Révision*

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant ont décidé d'un commun accord que l'accord auquel il fait référence et ses avenants pourront à tout moment être révisés ou dénoncés en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail, sans, pour autant, emporter dénonciation des autres dispositions de la convention collective nationale du 24 juin 2011 étendue.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

De nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 6 mois.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 9 | Égalité de traitement entre les salariés

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés.

Article 10 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent avenant pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent avenant.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 11 | Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 6 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Accords collectifs nationaux

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Avenant n° 66 du 5 juin 2024

à l'accord du 31 juillet 1968
relatif au régime national de prévoyance des ouvriers

NOR : ASET2450661M

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

**FNTP ;
FFB ;
FFIE ;
SCOP BTP ;
CNATP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;
FG FO construction ;
FNCB CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des dispositions de l'article 11.1 de l'accord collectif national du 31 juillet 1968 qui prévoient que la valeur du salaire de référence (SR) « [...] est revalorisée, chaque année au 1^{er} juillet, proportionnellement à l'évolution du salaire moyen annuel des ouvriers du bâtiment et des travaux publics au cours de l'année précédente », les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics décident des dispositions suivantes :

Chapitre 1^{er}

Dans l'article 11.1, la phrase « La valeur du SR est fixée à 6,32 € au 1^{er} juillet 2023 (6,05 € au 1^{er} juillet 2022). » est remplacée par :

■ « La valeur du SR est fixée à 6,56 € au 1^{er} juillet 2024 (6,32 € au 1^{er} juillet 2023). »

Chapitre 2

Compte tenu du caractère général du présent accord qui concerne l'ensemble des entreprises du bâtiment et des travaux publics, les parties signataires estiment que cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés telle que prévue à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Chapitre 3

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants à la direction générale du travail et au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Chapitre 4

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 5 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-29 du 20 juillet 2024

Conventions, avenants et accords

| | Pages |
|---|-------|
| IDCC 7013 Établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot : avenant n° 62 du 22 février 2024 | 181 |
| IDCC 8435 Coopératives fruitières (Ain, Doubs, Jura) : avenant n° 41 du 13 mars 2024 .. | 183 |

Brochure n° 3605 | Convention collective nationale

IDCC : 7013 | **ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU TROT**

Avenant n° 62 du 22 février 2024

NOR : AGRS2497084M

IDCC : 7013

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

Syndicat national des entraîneurs, drivers et jockeys de trot,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFTD ;

CFTC-Agri ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant de salaires n° 61 sont abrogées et remplacées par un nouvel avenant ainsi rédigé et applicable à compter du 1^{er} février 2024.

« 1. Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

(En euros.)

| Coefficient | Salaire horaire | Salaire mensuel |
|-------------|-----------------|-----------------|
| 100 | 11,95 | 1 811,93 |
| 105 | 11,99 | 1 818,09 |
| 110 | 12,15 | 1 842,72 |
| 115 | 12,31 | 1 867,35 |
| 120 | 12,44 | 1 887,37 |
| 135 | 12,89 | 1 955,10 |
| 150 | 13,82 | 2 096,73 |

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 22 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8435** | **COOPÉRATIVES FRUITIÈRES**
(Ain, Doubs et Jura)
(29 août 2001)

(Étendue par arrêté du 18 février 2002,
Journal officiel du 24 février 2002)

Avenant n° 41 du 13 mars 2024

NOR : AGRS2497085M
IDCC : 8435

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

Fédération régionale des coopératives laitières du massif Jurassien FRCL MJ ;
Coopération agricole LCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Confédération française démocratique du travail CFDT ;
Confédération générale du travail – Force ouvrière CGT FO ;
Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de salaires contenue à la convention collective est modifiée comme suit à effet au
1^{er} mai 2024.

(Voir page suivante.)

| Coefficient | Taux horaire | Salaire mensuel base 151,67 heures |
|-------------|--------------|---------------------------------------|
| 200 | 11,65 | 1 766,95 |
| 220 | 12,65 | 1 918,62 |
| 240 | 12,91 | 1 958,06 |
| 250 | 13,38 | 2 029,34 |
| 260 | 13,59 | 2 061,19 |
| 280 | 13,88 | 2 105,18 |
| 300 | 14,52 | 2 202,25 |
| 380 | 20,86 | 3 163,84 |

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la Dreets Bourgogne Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Morre, le 13 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240290-000724

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
