



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** Direction de l'information  
légale et administrative  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**2024-34**  
24 août 2024

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2024-34 du 24 août 2024

Ministère du travail, de la santé et des solidarités .....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire .....	77

# Conventions collectives

## Sommaire du fascicule n° 2024-34 du 24 août 2024

### Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 18   Textile-industrie</b> : accord du 30 juin 2023 relatif aux salaires minima.....	5
<b>IDCC 1000   Avocat. Personnel</b> : accord du 21 juin 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire.....	8
<b>IDCC 1000-1850   Avocats. Personnel. Salariés</b> : accord du 21 juin 2024 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail.....	11
<b>IDCC 1000-1850   Avocats. Personnel. Salariés</b> : avenant n° 1 du 21 juin 2024 à l'accord de méthode du 9 avril 2021 relatif à la mise en œuvre de l'accord de fusion des champs du 26 juillet 2019.....	28
<b>IDCC 1000-1850   Avocats. Personnel. Salariés</b> : avenant n° 1 du 21 juin 2024 à l'accord du 14 avril 2023 relatif au financement du paritarisme.....	31
<b>IDCC 1077   Produits du sol-engrais</b> : accord du 2 juillet 2024 relatif aux catégories objectives de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire .....	33
<b>IDCC 1077   Produits du sol-engrais</b> : avenant du 2 juillet 2024 à l'accord du 11 juillet 2017 relatif à un régime de prévoyance pour les non-cadres.....	36
<b>IDCC 1256   Thermiques-équipements</b> : accord du 21 juin 2024 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties.....	39
<b>IDCC 1411   Ameublement-fabrication</b> : avenant n° 10 du 1 <sup>er</sup> juillet 2024 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance .....	42
<b>IDCC 1518   ÉCLAT</b> : avenant n° 205 du 10 juillet 2024 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire.....	45
<b>IDCC 2021   Golf</b> : accord de méthode du 3 juillet 2024 relatif à la révision de la grille de classification .....	48
<b>IDCC 3210   Banque populaire</b> : accord du 2 juillet 2024 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	52

#### Accord(s) professionnel(s)

<b>Branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif</b> : adhésion par lettre du 31 juillet 2024 de la FNAS FO à l'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés défini par l'avenant n° 3 du 15 juin 2016 à l'accord n° 2005-03 du 18 février 2005...	71
--	----

<b>Cinéma-doublage</b> : avenant du 16 juillet 2024 à l'avenant n° 1 du 7 novembre 2022 relatif aux salaires minimaux .....	72
<b>Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (ANI)</b> : avenant n° 20 du 20 juin 2024 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.....	74
<b>Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (ANI)</b> : avenant n° 21 du 20 juin 2024 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.....	75
<b>Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (ANI)</b> : avenant n° 22 du 20 juin 2024 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.....	76

**Accord du 30 juin 2023**  
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2450747M

IDCC : 18

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

**UIT SFTAS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT ;**

**Fédéchimie FO ;**

**CMTE CFTC ;**

**CFE-CGC chimie ;**

**THC CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord a pour objet de revaloriser, dans l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés, le barème de rémunérations minimales, pour l'ensemble des catégories professionnelles sur la base des classifications en vigueur dans la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996.

Le barème est présenté en termes de minima. Les montants mensuels bruts des rémunérations minimales, résultant du présent accord, sont calculés sur une base de 152,19 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine).

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

**Article 2 | Révision du barème des salaires minima mensuels**

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

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

Coefficient	Salaire mensuel garanti (base 35 heures/semaine ou 152,19 heures/mois)
	Au 1 <sup>er</sup> juillet 2023
210	1 754 €
225	1 761 €
240	1 766 €
255	1 776 €
270	1 787 €
285	1 800 €
300	1 811 €
315	1 820 €
330	1 830 €
345	1 927 €
360	2 055 €
375	2 184 €
390	2 310 €
405	2 490 €
420	2 622 €
435	2 802 €
450	2 982 €
500	3 369 €
600	4 219 €
700	5 289 €
800	6 564 €

### Article 3 | Rémunération minimale annuelle garantie

La rémunération minimale annuelle garantie (base 35 heures/semaine) est fixée à 21 140 € pour l'année 2023/2024 (vérification à faire au 30 juin 2024).

### Article 4 | Rémunération garantie annuelle

Les rémunérations garanties annuelles (base 35 heures/semaine) sont fixées à :

	Période 07/2023 – 06/2024 <sup>[1]</sup>
RGA (niveau de responsabilité B)	21 140 €
RGA (niveau de responsabilité C)	21 200 €
RGA (niveau de responsabilité D)	21 740 €
RGA (niveau de responsabilité E)	21 960 €
RGA (niveau de responsabilité F)	26 230 €

	Période 07/2023 – 06/2024 <sup>[1]</sup>
RGA (niveau de responsabilité G)	29 995 €
RGA (niveau de responsabilité H)	35 500 €
[1] Vérification à faire au 30 juin 2024.	

## Article 5 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

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

## Article 6 | *Clause de revoyure*

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

## Article 7 | *Entrée en vigueur, notification, dépôt et extension*

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

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

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

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

*Fait à Paris, le 30 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

**CABINETS D'AVOCATS**

IDCC : 1000 | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : 1850 | **AVOCATS SALARIÉS**

**Accord du 21 juin 2024**

relatif aux catégories de bénéficiaires  
du régime de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2450745M

IDCC : 1000

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

**FNUJA ;**

**UPSA ;**

**SAF ;**

**ABF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**FEC FO ;**

**FNSECP CGT ;**

**CAT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

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



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

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

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

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

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 élargi par arrêté du 27 juillet 2018 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes portés par le texte.

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

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

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation que les partenaires sociaux de la branche des cabinets d'avocats s'entendent pour définir les catégories de salariés susceptibles de bénéficier de ce mécanisme à compter de cette date.

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

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

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

Le présent accord, tel qu'il résulte de la convention collective IDCC 1000, s'applique aux entités de la branche des salariés des cabinets d'avocats.

## **Article 2 | Catégories objectives**

### **Article 2.1 | Cadres**

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres relevant

des positions 385 à 560 de la classification cadres définie par la convention collective des salariés des cabinets d'avocats.

## **Article 2.2 | Assimilés cadres**

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les salariés, relevant des positions 300 et 350 de la classification définie par la convention collective des salariés des cabinets d'avocats.

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

## **Article 2.3 | Salariés pouvant bénéficier d'une extension de régime**

Sans préjudice de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime, sont visés les salariés relevant du coefficient 285 de la classification définie par la convention collective des salariés des cabinets d'avocats. Ce dispositif s'entend sous réserve de l'agrément de la commission paritaire de l'APEC. Il est précisé que cette intégration reste facultative et que chaque entité a la faculté de décider de cette intégration pour les emplois concernés.

## **Article 3 | Dispositions spécifiques aux entités de moins de 50 salariés**

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

## **Article 4 | Dispositions juridiques**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour les entités adhérentes aux organisations patronales signataires et au plus tard pour les autres à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit l'arrêté d'extension.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 2.3 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent accord par la commission dédiée de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

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

*Fait à Paris, le 21 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

**CABINETS D'AVOCATS**

IDCC : **1000** | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : **1850** | **AVOCATS SALARIÉS**

**Accord du 21 juin 2024**

relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail

NOR : ASET2450746M

IDCC : 1000, 1850

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

**FNUJA ;**

**UPSA ;**

**SAF ;**

**ABF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**FEC FO ;**

**CAT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord est relatif aux règles applicables dans les entités du champ de la convention collective des salariés des cabinets d'avocats, tel qu'il résulte de l'accord du 26 juillet 2019 portant fusion des champs d'application des conventions « avocats salariés » et « personnel salarié des cabinets d'avocats ».

Il a pour ambition de répondre aux besoins économiques de ces structures mais également aux aspirations des salariés au plan de leurs conditions de travail, d'emploi, s'agissant des aspects tenant à la conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

## Chapitre préliminaire

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

Les dispositions contenues dans le présent accord ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés des entités définies en préambule, à l'exception des cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail (sauf exception prévue contractuellement), et des stagiaires n'ayant pas la qualité de salarié.

Toutefois, il comporte des dispositions spécifiques concernant les salariés à temps partiel et les salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait en jours.

### Article 2 | *Modalités d'application*

Les entités relevant de la branche peuvent soit faire application directe de tout ou partie de ces dispositions, soit faire application de l'article L. 2253-3 du code du travail permettant de faire prévaloir un accord d'entreprise ou d'établissement sur le contenu du présent accord. En outre, le présent accord ne remet pas en cause les dispositions contenues dans les accords d'entreprise ou d'établissement, préexistants, quel que soit le contenu de ces accords.

## Chapitre I<sup>er</sup> Durée du travail

### Article 3 | *Travail effectif*

Le temps de travail effectif s'entend conformément aux dispositions de l'article L. 3121-1 du code du travail, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

### Article 4 | *Durées maximales du travail*

#### 4.1. Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne est fixée, conformément à l'article L. 3121-18 du code du travail, à 10 heures de travail effectif. Toutefois, l'activité des entités comporte des périodes pendant lesquelles la durée du travail s'accroît, ce qui peut alors nécessiter, à titre exceptionnel, de porter la durée du travail à 12 heures. Une information sur la période concernée par ce supplément d'activité sera donnée au comité social et économique (CSE), s'il existe, ou en l'absence de CSE aux salariés concernés.

#### 4.2. Durée maximale hebdomadaire

La durée maximale hebdomadaire ne peut excéder 48 heures sur une même semaine de travail, sauf autorisation de l'inspection du travail pour circonstances exceptionnelles dans les conditions de l'article L. 3121-21 du code du travail.

#### 4.3. Durée maximale hebdomadaire moyenne

Dans les conditions de l'article L. 3121-23 du code du travail, la durée hebdomadaire moyenne de 44 heures sur une période maximale de 12 semaines consécutives pourra être portée à 46 heures.

### 5.1. Définition

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale de travail, appréciées selon le cadre de répartition retenu (hebdomadaire, pluri-hebdomadaire ou annuel) de cette durée légale.

Les heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent défini à l'article 5.5 donnent lieu à une information préalable du CSE, s'il existe. Celles accomplies au-delà de ce contingent donnent lieu à un avis préalable.

### 5.2. Majoration

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration dont le taux est fixé à 15 % pour les quatre premières heures, chacune des quatre heures suivantes est majorée de 25 %, les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Pour les entités de 20 salariés au plus, la majoration des quatre premières heures supplémentaires est fixée à 10 %.

### 5.3. Repos de remplacement

L'employeur peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos équivalent.

Dans cette hypothèse, l'employeur détermine, après consultation du CSE, s'il existe :

- le caractère individuel ou collectif de la conversion en temps de repos ;
- la ou les périodes de l'année pendant lesquelles les heures supplémentaires seront converties en temps de repos, l'année entière pouvant être retenue ;
- éventuellement, le nombre minimum d'heures supplémentaires qui seront converties en temps de repos.

Les heures supplémentaires converties en repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le repos de remplacement est pris dans les conditions suivantes :

- le repos ne peut être pris que par demi-journée de travail effectif ou par journée entière et dans un délai de 3 mois suivant l'ouverture du droit ;
- les dates de repos sont fixées par l'employeur moyennant un délai de prévenance de 2 semaines.

### 5.4. Contrepartie obligatoire en repos

À défaut d'accord d'entreprise, les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent stipulé à l'article 5.5 donnent lieu à une contrepartie en repos obligatoire, définie par l'article L. 3121-38. Les modalités de prise de ce repos sont définies par les articles D. 3121-17 et suivants du code du travail.

L'effectif salarié et le franchissement du seuil de 20 salariés sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

### 5.5. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel des heures supplémentaires est fixé à 160 heures par an et par salarié.

## **Article 6 | Temps de déplacement**

Conformément à l'article L. 3121-4 du code du travail, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Lorsque ce temps dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. Un accord d'entreprise, ou à défaut, une décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE, s'il existe, définit cette contrepartie.

## **Chapitre II Aménagement du temps de travail**

### **Article 7 | Principes**

L'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines consiste à déroger à la référence hebdomadaire pour organiser et décompter la durée du travail. Le décompte du temps de travail s'effectue non plus sur la semaine mais à l'issue de la période définie par l'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur qui la met en œuvre. Il s'agit notamment de permettre aux entités d'adapter le temps de travail en fonction des nécessités de l'entreprise.

Pour les salariés à temps complet, les entités pourront opter entre les différents modes de répartition de la durée légale tels que définis ci-après. Ce choix fera l'objet d'une consultation du CSE, s'il existe, ou en l'absence de CSE, d'une information aux salariés par note de service affichée ou diffusée par tout moyen (intranet)... Le présent accord définit les modalités d'aménagement du temps de travail, lesquelles pourront être appliquées au sein de la même entité.

### **Article 8 | Répartition dans un cadre hebdomadaire**

La durée légale pourra être répartie dans un cadre hebdomadaire. Les heures effectuées dans cette hypothèse au-delà de 35 heures de travail effectif sont des heures supplémentaires.

La durée du travail pourra être répartie de manière égalitaire ou inégalitaire entre les jours ouvrables de la semaine.

### **Article 9 | Horaires individualisés**

Sur la demande de salariés, l'employeur peut mettre en place des horaires individualisés, après avis conforme du CSE. En l'absence d'institutions représentatives du personnel, la mise en place de tels horaires est subordonnée à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Un règlement établi par l'employeur détermine les conditions d'utilisation des horaires individualisés et fixe, notamment, les plages horaires impératives au cours desquelles les salariés doivent obligatoirement être présents au travail et les limites des plages variables. Il fixe également les règles de report des heures correspondant aux plages variables. Ce règlement ne peut prévoir un report :

- soit de plus de 4 heures d'une semaine civile sur une autre ;
- soit de plus de 8 heures d'un mois civil sur un autre.

Il est fait un choix entre l'une ou l'autre des possibilités ; dans tous les cas, le total des heures reportables, dans un sens ou dans un autre, ne peut excéder 12 heures.

Les heures accomplies au-delà de 35 heures dans les limites ci-dessus n'ont pas le caractère d'heures supplémentaires.

### **Article 10 | Répartition sur une période pluri-hebdomadaire**

La durée légale pourra être répartie sur une période pluri-hebdomadaire comprise entre deux semaines et au maximum 12 semaines. Dans le cadre de cette répartition, les heures supplé-

mentaires se décomptent à l'issue de la période de référence choisie (nombre de semaines par la durée légale de travail).

## **Article 11 | Répartition dans le cadre annuel**

### **11.1. Dans le cadre de contraintes liées à l'activité**

L'activité de certaines entités se caractérise par des périodes de plus ou moins grande intensité au cours de l'année, qui résultent le plus souvent de contraintes extérieures.

Ces impératifs se traduisent périodiquement par une augmentation sensible du temps de travail, qui permet de faire face aux surcroûts d'activité.

Afin de prendre en compte au mieux les caractéristiques de l'activité, les entités qui le souhaitent, peuvent avoir recours à une répartition annuelle du temps de travail.

#### **1.1. Programme indicatif**

Le programme indicatif est fixé par l'employeur sur l'année ou le semestre. Il est communiqué aux salariés au plus tard 14 jours calendaires avant le début de la période.

#### **1.2. Variation d'horaire**

L'horaire de travail peut varier d'une semaine sur l'autre, sur l'année sans pouvoir excéder 44 heures hebdomadaires sur 10 semaines consécutives ou non. Les périodes hautes se compensent avec les périodes basses dans le cadre d'une période de 12 mois.

La durée hebdomadaire du travail ne doit pas excéder en moyenne annuelle la durée légale en vigueur par semaine travaillée.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux avocats salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours ou en heures.

#### **1.3. Contrepartie**

Les salariés concernés par les dispositions du présent article bénéficient de l'équivalent de deux jours de repos supplémentaires pris à leur initiative avec l'accord de l'employeur, dans la période annuelle de référence.

### **11.2. Dans le cadre de l'octroi de jours de repos**

Cette même forme de répartition pourra aussi être mise en place dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail des salariés, en permettant de dégager à leur profit des jours non travaillés destinés à compenser les dépassements de la durée légale hebdomadaire.

Dans cette hypothèse, sera définie la durée collective de travail au-delà de 35 heures hebdomadaires, permettant l'octroi de jours non travaillés destinés à compenser les heures effectuées chaque semaine au-delà de la durée légale.

#### **2.1. Nombre de jours non travaillés**

Le nombre de jours non travaillés sera calculé à partir du nombre d'heures effectuées dépassant la durée légale hebdomadaire par le nombre de semaines travaillées sur la période de référence. Il dépendra en conséquence du résultat ainsi obtenu divisé par la durée quotidienne de



travail moyenne des salariés concernés sur la période de référence soit selon l'exemple suivant pour un salarié qui effectue 39 heures réparties sur 5 jours :

$$365 \text{ jours} - (104 \text{ jours de repos hebdomadaire} + 25 \text{ jours de congés payés} + 8 \text{ jours fériés}) \\ = 228 \text{ jours travaillés}$$

Soit 45,6 semaines, qui permettent un quota d'heures de repos de 182,4 heures.

Soit 23 jours de repos pour 1 journée de 7,8 heures.

## 2.2. Fixation des jours non travaillés

Les jours de repos sont répartis sur l'année par l'employeur après concertation avec le salarié.

Lorsque le salarié acquiert un droit au repos égal ou supérieur à 4 jours, il peut prendre un repos à son choix dans la limite du quart des jours de repos acquis sous condition de communiquer ces dates à l'employeur deux mois à l'avance.

Les dates de prise de repos peuvent être modifiées :

- pour les jours dont le choix lui est attribué, le salarié respecte un délai de prévenance de 15 jours au moins ;
- pour les jours qu'il gère, l'employeur devra respecter un délai de prévenance minimal de 15 jours calendaires. Il devra indemniser, sur justificatifs, les éventuels frais non récupérables engagés par le salarié.
- en cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement est notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification intervient. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par accord d'entreprise.

## 2.3. Période de référence et heures supplémentaires

La période de référence annuelle de ces deux systèmes pourra être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

Dans le cadre annuel, les heures supplémentaires se décomptent au-delà de 1 607 heures de travail effectif, intégrant la journée de solidarité.

## Article 12 | Dispositions communes

Ces dispositions s'appliquent aux modalités de répartition de la durée légale du travail telles que prévues par les articles 10 et 11 ci-avant.

### 12.1. Modification de la durée ou des horaires de travail

Le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaire de travail est fixée à 14 jours.

### 12.2. Lissage de la rémunération

La rémunération des salariés sera lissée et indépendante du nombre d'heures réalisées chaque mois. Le salaire mensuel sera établi sur la base de 151,67 heures.

### 12.3. Gestion des absences

Toute absence, rémunérée ou non, est décomptée selon l'horaire réel du salarié le jour de l'absence. La retenue pour absence non rémunérée correspond aux heures de travail qu'aurait dû accomplir le salarié le ou les jours d'absence, par rapport au nombre d'heures du mois considéré.



## 12.4. Arrivée ou départ en cours d'année

En cas de recrutement en cours de période de référence, si le temps réellement accompli est supérieur à la durée moyenne de 35 heures, les heures excédentaires seront rémunérées en plus au taux normal. Dans l'hypothèse inverse, une régularisation strictement proportionnelle aux heures non effectuées sera faite sous forme de retenue.

En cas de départ en cours de période de référence, une régularisation sera effectuée selon les modalités suivantes :

- si le salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée moyenne de 35 heures, il lui sera accordé un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées. Ce paiement s'effectuera sur la base du taux horaire normal lors de la dernière paie ;
- si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, sauf si la rupture a pour origine un licenciement économique, une régularisation strictement proportionnelle aux heures non effectuées sera faite sous forme de retenue sur la dernière paie

## Chapitre III Travail à temps partiel

Les parties au présent accord ont souhaité s'assigner plusieurs objectifs. Le recours au travail à temps partiel peut permettre à la fois de répondre aux besoins des entités en matière d'aménagement du temps de travail et satisfaire aux aspirations des salariés soit en raison de leur situation particulière (étudiants...), soit lorsqu'il s'agit d'un travail à temps partiel choisi. Elles entendent rappeler que le temps partiel, lorsqu'il est imposé, peut être facteur de précarité, raison pour laquelle elles souhaitent fixer une durée minimale de temps de travail en conformité avec les objectifs de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Quelle que soit la motivation, il est apparu nécessaire d'encadrer le recours au travail à temps partiel pour éviter de créer des situations de précarité. Dans cette perspective, il apparaît essentiel que le recours au temps partiel n'ait pas pour conséquence de créer ou d'accentuer des discriminations entre les femmes et les hommes.

### Article 13 | Définition

La définition du travail à temps partiel est celle qui résulte de l'article L. 3123-1 du code du travail, selon que le cadre d'appréciation est hebdomadaire, mensuel ou sur une période plus longue sans dépasser le cadre annuel.

### Article 14 | Conditions de mise en œuvre du travail à temps partiel

#### 14.1. Mise en œuvre à l'initiative de l'employeur

Afin de satisfaire au principe défini par l'article L. 3123-3 du code du travail, l'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés par voie d'affichage ou par tout moyen de communication permettant à chaque salarié d'être parfaitement informé. La gestion des demandes des salariés s'effectuera dans les conditions décrites à l'article 14.2 ci-après. Il est précisé que le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement sous réserve des dispositions relatives au licenciement pour motif économique.

#### 14.2. Mise en œuvre à la demande du salarié

Tout salarié, soit suite à l'information faite par l'employeur quant aux postes disponibles, soit à tout moment, pourra solliciter une transformation de son emploi en emploi à temps partiel. Cette demande faite par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature, indiquera le nombre d'heures souhaitées et, le cas échéant, la répartition entre

les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ainsi que la durée sollicitée (durée limitée dans le temps ou durée illimitée). Si la demande est faite pour une durée limitée dans le temps, celle-ci devra indiquer la durée souhaitée. À réception de la demande, l'employeur devra répondre le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 60 jours calendaires.

Le salarié sera informé de la réponse de l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature. En cas de refus, la réponse sera objectivement motivée (absence d'emploi disponible, conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entité, compétences...). À défaut de réponse, la demande sera considérée comme acceptée tacitement.

En cas de pluralité de demandes pour le même poste, l'employeur prendra sa décision en fonction notamment de la qualification, de l'ancienneté, de la situation de famille, de la date de la demande sans distinction selon qu'il s'agit d'une demande émanant d'une femme ou d'un homme.

## **Article 15 | Garanties accordées aux salariés à temps partiel**

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance des salariés, la liste des emplois vacants ou à créer. Toutefois, l'employeur est fondé à recruter une personne extérieure à l'entreprise si le profil du poste le justifie.

En outre, ces salariés bénéficient du principe d'égalité de traitement avec les salariés à temps complet dans les conditions de l'article L. 3123-5 du code du travail.

## **Article 16 | Durées**

### **16.1. Durées légales**

La forme normale du recrutement demeure le contrat à durée indéterminée à temps complet.

En revanche, en conformité avec l'article L. 3123-27 du code du travail, les parties entendent préciser que le temps de travail des salariés à temps partiel ne pourra être inférieur à 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel (104 heures) ou annuel (1 102 heures) pour, d'une part, atténuer la précarité des salariés en situation de temps partiel subi et, d'autre part, permettre aux salariés concernés de pouvoir prétendre à un certain nombre de garanties sociales.

Par exception aux dispositions de l'alinéa précédent, une durée inférieure pourra être contractuellement convenue conformément à l'article L. 3123-7 du code du travail.

Ainsi, les durées précitées ne sont pas applicables :

- aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours ;
- aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail (absence, suspension du contrat...) ;
- aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 du code du travail (absence, suspension du contrat...) ;
- aux contrats de travail à durée indéterminée conclus dans le cadre d'un cumul avec l'un des contrats prévus aux articles L. 5132-5 (entreprises d'insertion), L. 5132-15-1 (ateliers et chantiers d'insertion) afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-27.

En dehors des cas ci-dessus, le salarié pourra sur sa demande écrite et motivée travailler en-deçà du seuil de 24 heures par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel pour les motifs suivants :

- faire face à des contraintes personnelles
- pouvoir cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée de 24 heures ou son équivalent mensuel ou annuel.

Dans le cas où le salarié serait âgé de moins de 26 ans et poursuivrait des études, sa demande d'une durée de travail inférieure est de droit et devra être compatible avec ses études.

## **Article 17 | Contrat de travail. Avenant au contrat de travail**

Tout recrutement à temps partiel ainsi que tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein donneront lieu obligatoirement à l'établissement d'un écrit mentionnant notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- lorsque la durée de travail est répartie à la semaine ou au mois, la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail. Dans cette hypothèse, le contrat précisera en outre, la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
- la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ;
- la convention collective appliquée dans l'entité.

En tout état de cause, lors du recrutement, lorsque le salarié justifie d'une autre activité à temps partiel, la répartition de ses horaires dans son contrat tiendra compte selon ses indications, des horaires effectués pour le compte d'un ou plusieurs autres employeurs.

## **Article 18 | Organisation du temps de travail des salariés à temps partiel**

### **18.1. Organisation de la journée de travail**

La durée quotidienne minimale de travail d'un salarié à temps partiel est fixée à 3 heures en continu.

Des exceptions à ce principe peuvent être apportées en considération de situations particulières (nettoyage des locaux, étudiants ou à la demande expresse des salariés concernés).

Le nombre d'interruptions d'activité au cours d'une journée est limité à une, laquelle ne peut excéder 2 heures.

### **18.2. Cas particulier des horaires dérogatoires**

Les salariés concernés par les dérogations au seuil légal de 24 heures prévues par l'article L. 3123-7 du code du travail devront bénéficier d'horaires de travail qui sont regroupés par journée ou demi-journée entière ou régulière.

La répartition des demi-journées ou journées travaillées entre les jours de la semaine se fera en accord avec le salarié.

Le contrat de travail définira donc en complément des dispositions de l'article 17 ci-dessus les conditions de ce regroupement. Par ailleurs, aucune modification de cette répartition ne pourra être imposée, sauf accord exprès du salarié. De même, aucune heure complémentaire ne pourra être imposée à ces salariés.

### 18.3. Heures complémentaires

Des heures complémentaires à l'horaire contractuel pourront être sollicitées par l'employeur et effectuées par le salarié pour autant qu'un tel recours soit expressément mentionné dans le contrat de travail, qui devra en fixer le nombre maximum.

Cependant, le nombre des heures complémentaires ne pourra excéder 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail et ne pourra avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale hebdomadaire.

Les heures complémentaires effectuées sont majorées et payées conformément aux dispositions légales, soit 10 % dès la première heure complémentaire et 25 % entre 10 % et 1/3 de l'horaire contractuel.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les parties entendent également rappeler la règle définie par l'article L. 3123-13 du code du travail selon laquelle, lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé, auquel est ajouté la différence entre l'ancien horaire et l'horaire moyen réellement accompli sur ces périodes.

### 18.4. Complément d'heures

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail, il pourra être proposé aux salariés à temps partiel un complément d'heures pour une période temporaire, sans que ce complément permette d'atteindre la durée légale de travail.

Le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus sera limité à 8 par an et par salarié non compris le cas de remplacement d'un salarié nommément désigné. Il est précisé que les salariés n'ont aucune obligation d'accepter de tels compléments d'heures et que ce refus ne peut entraîner aucune sanction ou licenciement.

Les heures comprises dans ce complément d'heures seront majorées de 10 %.

Un avenant au contrat de travail formalisera le nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles compris dans ce complément, indiquera la majoration prévue et définira la répartition de ces heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Enfin, l'avenant précisera également la durée pendant laquelle ce complément d'heures s'appliquera. Celle-ci, en dehors des cas de remplacement d'un salarié momentanément absent, ne pourra être supérieure à un total de 6 mois pour l'ensemble des compléments d'heures prévus ci-avant.

Une information correspondant à l'emploi souhaité sera faite à chaque salarié concerné au sein de l'entité indiquant :

- la durée du complément d'heures et la date d'effet ;
- le nombre d'heures à effectuer chaque semaine ou chaque mois ;
- la rémunération de ces heures intégrant la majoration prévue ci-dessus.

Si plusieurs candidatures correspondant à la qualification sollicitée sont transmises à l'employeur les demandes seront satisfaites selon les priorités suivantes :

Salariés ayant les horaires les plus faibles à l'exception de ceux concernés par les dérogations de l'article L. 3123-7 du code du travail.

Dans l'octroi de ces compléments d'heures, l'employeur s'assurera d'une parfaite équité entre les salariés prioritaires de façon que tous les salariés puissent prétendre à ces compléments d'heures.

## **Article 19 | Répartition de la durée du travail**

Outre la répartition des heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, la répartition du temps de travail pourra aussi s'effectuer dans un cadre au plus annuel.

### **19.1. Temps partiel aménagé sur tout ou partie d'une période de 12 mois**

Ce dispositif a pour objet de permettre, dans certaines limites, une variation des horaires de travail et de la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel, sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année pour un contrat à durée indéterminée, ou sur la durée du contrat en cas de contrat à durée déterminée.

Ce dispositif peut concerner tous les salariés à temps partiel, titulaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Ce dispositif est mis en place par l'employeur après consultation du CSE s'il existe.

L'accord exprès des salariés concernés est requis. Leur contrat de travail doit comporter, outre les mentions obligatoires, la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne et la durée annuelle de travail à temps partiel.

#### **1.1. Définition de la période de référence**

La période de référence est supérieure à la semaine et au plus égale à 12 mois. En cas de contrat à durée déterminée, elle est égale à la durée du contrat. Si la période de référence est annuelle, celle-ci pourra correspondre à l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

#### **1.2. Durée du travail des salariés à temps partiel aménagé**

La durée moyenne de travail hebdomadaire doit être au moins égale à 24 heures, sauf les dérogations légales du présent accord.

En tout état de cause, la durée moyenne hebdomadaire ou mensuelle de travail doit être inférieure à la durée légale du travail. Des semaines de forte activité et des semaines de faible activité alternent au sein de la période de référence choisie.

Durant la période de référence, le planning peut prévoir :

- durant les semaines de forte activité, 34 heures au maximum ;
- durant les semaines de faible activité, 3 heures minimum par jour ;
- durant les semaines sans activité, 0 heure par jour ou par semaine.

#### **1.3. Planning du temps partiel aménagé**

Le planning des horaires de travail est communiqué à l'embauche du salarié ou lors de la mise en place du temps partiel aménagé. Il est communiqué par écrit individuellement au moins 15 jours calendaires avant le début de la période de référence. Le planning pourra être modifié pour les raisons ci-après, sans que cette liste ne soit limitative : surcroît d'activité, absence d'un salarié (notamment pour maladie, formation, congés payés...), tâches à accomplir dans un délai déterminé, travaux urgents...

La modification portera sur : les horaires journaliers de travail, la durée quotidienne ou hebdomadaire de travail, l'augmentation ou la réduction du nombre de jours travaillés dans la semaine ou le mois, la répartition des heures de travail sur les jours de la semaine, la répartition de la durée du travail entre les semaines du mois.

Toute modification des durées de travail ou de la répartition des horaires sera précédée d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés et fera l'objet d'une information individuelle écrite du salarié.

#### **1.4. Rémunération des salariés à temps partiel aménagé. Lissage des rémunérations**

Il est possible d'opter pour un lissage de la rémunération sur l'année. Dans ce cas, la rémunération versée mensuellement aux salariés est indépendante de l'horaire réel. Elle est établie sur la base de l'horaire moyen contractuel convenu en tenant compte de tous les éléments de rémunération, à l'exclusion des primes à périodicité non mensuelle.

#### **1.5. Conditions de prise en compte des absences**

Toute absence, rémunérée ou non, est décomptée selon l'horaire réel du salarié le jour de l'absence. La retenue pour absence correspond aux heures de travail qu'aurait dû accomplir le salarié le ou les jours d'absence, par rapport au nombre d'heures du mois considéré.

#### **1.6. Conditions de prise en compte des arrivées ou des départs en cours de période de référence**

Lorsqu'un salarié à temps partiel, du fait de son arrivée ou de son départ au cours de la période de référence, n'a pas accompli la totalité de cette dernière, une régularisation de sa rémunération est réalisée soit à son départ, soit à la fin de la période, dans les conditions ci-après :

- lorsque le salarié n'a pas accompli la durée moyenne de travail correspondant à la rémunération mensuelle lissée en cours de période de référence, une régularisation est opérée entre cet excédent et les sommes due par le salarié, soit, en cas de départ et sauf licenciement économique, sur la dernière paie, soit en cas d'embauche en cours d'année, sur la paie du premier mois suivant l'échéance de la période ;
- lorsqu'un salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il lui est alloué un complément de rémunération, équivalant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles rémunérées dans le cadre du salaire lissé.

### **Article 20 | Temps partiel et représentation du personnel**

#### **20.1. Information et consultation des représentants du personnel**

Le CSE, lorsqu'il existe, est consulté sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à temps partiel et ses perspectives d'évolution lors de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

À cet effet, et préalablement à cette réunion, il sera remis au comité un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

#### **20.2. Heures de délégation**

Les heures de délégation des salariés à temps partiel sont identiques à celles des salariés à temps complet. Conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail, le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein de l'entité.



### **Article 21 | Champ d'application**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-58 du code du travail, le mécanisme du forfait jours sur l'année s'applique aux avocats salariés disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et corrélativement de leur charge de travail et dont les fonctions ne peuvent les conduire à suivre un horaire collectif.

Il est rappelé que la convention de forfait en jours, et plus particulièrement le nombre de jours travaillés et ses conditions d'exécution, doit être prévue au contrat de travail ou dans un avenant au contrat.

Toutefois, ce mécanisme ne concerne pas les avocats ayant la qualité de cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail.

### **Article 22 | Durée du forfait annuel en jours**

Le nombre de jours travaillés pour exécuter les missions qui lui sont confiées par le cabinet au titre d'une année civile est fixé à 218 jours, journée de solidarité incluse.

Pour l'avocat salarié ayant une activité réduite sur une année civile complète, les parties conviennent d'un forfait annuel inférieur à 218 jours. Cet avocat bénéficie à due proportion des mêmes droits et avantages que l'avocat salarié travaillant à temps complet.

Pour l'avocat salarié 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 l'avocat salarié ne peut prétendre.

Pour les avocats salariés entrant ou sortant en cours d'année civile, le nombre de jours prévus au premier alinéa est déterminé *pro rata temporis*.

### **Article 23 | Limites à la réglementation de la durée du travail**

Sous réserve du respect des principes généraux de protection de la santé et de la sécurité des avocats concernés, du respect de l'amplitude de travail et du repos quotidien, il est rappelé que les salariés en forfait jours ne sont pas soumis à :

- la durée légale hebdomadaire du temps de travail prévue à l'article L. 3121-27 du code du travail, soit 35 heures par semaine civile ;
- la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-18 du code du travail, soit 10 heures sauf dérogation ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues à l'article L. 3121-20 (48 heures hebdomadaires, exceptionnellement 60 heures en application de l'article L. 3121-21), et à l'article L. 3121-22 (44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives).

Il est précisé que compte tenu de la nature du forfait jours, l'avocat salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail.

L'avocat salarié devra toutefois prendre en compte les contraintes organisationnelles du cabinet dans la gestion de son temps de travail.

### **Article 24 | Garantie d'un équilibre entre charge de travail et durée de travail**

L'avocat est autonome dans l'organisation de son emploi du temps et, corrélativement, dans la maîtrise de la charge de travail confiée par le cabinet, qui doit être compatible avec le respect des différents seuils définis ci-dessous et rester dans des limites raisonnables.

Toutefois, l'organisation du travail de l'avocat fait l'objet d'un suivi régulier et effectif par l'employeur qui doit veiller, notamment, aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos rappelées ci-après.

### **24.1. Durée quotidienne de travail**

Afin de garantir une durée raisonnable de travail, l'avocat doit organiser son travail pour ne pas dépasser 11 heures journalières, sous réserve des contraintes horaires résultant notamment de l'exécution des missions d'intérêt public.

### **24.2. Temps de repos**

#### **24.2.1. Repos quotidien**

En application des dispositions de l'article L. 3131-1 du code du travail, la durée du repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

#### **24.2.2. Repos hebdomadaire**

En application des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail, et bien que le temps de travail puisse être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journée ou demi-journée de travail, l'avocat salarié doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien ci-dessus prévues.

Il est rappelé que, sauf dérogations, et dans l'intérêt de l'avocat salarié, le jour de repos hebdomadaire est le dimanche, sous réserve des contraintes résultant de l'exécution des missions d'intérêt public.

Il résulte du dispositif légal du forfait jours, qui fixe le nombre maximum de jours de travail à 218 par année civile, que l'avocat salarié bénéficie en moyenne de l'équivalent de 2 jours de repos par semaine. Afin de garantir la santé de l'avocat salarié et de favoriser l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle, il est préconisé que la durée du repos hebdomadaire soit de 2 jours consécutifs.

## **Article 25 | *Suivi effectif et régulier de la charge de travail***

À l'effet de garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et permettent d'assurer une répartition dans le temps du travail du salarié, outre les principes rappelés ci-avant, plus particulièrement, le document de contrôle relatif au décompte des jours travaillés et non travaillés fait l'objet d'un suivi mensuel par tout moyen.

Dans le cadre de ce suivi, l'employeur accorde une attention particulière à la rubrique charge de travail et procède régulièrement aux vérifications à l'effet, d'une part, de s'assurer de la correspondance entre le contenu de cette rubrique et les informations recueillies, d'autre part, de permettre de satisfaire à cet objectif de maintenir une charge de travail raisonnable et une bonne répartition dans le temps de l'activité.

## **Article 26 | *Décompte des jours travaillés***

Le nombre de journées ou de demi-journées de travail sera comptabilisé sur un document de contrôle dématérialisé ou non, établi à échéance mensuelle par l'avocat salarié concerné selon une procédure établie par l'employeur.

Ce document rappellera, sans exception possible, l'obligation pour l'avocat salarié de le remettre, dûment rempli, à l'employeur selon la périodicité prévue.



Devront être identifiées dans le document de contrôle :

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

Une rubrique relative à la charge de travail devra être prévue dans le document de contrôle afin que l’avocat salarié puisse y indiquer ses éventuelles difficultés.

Ce document individuel de suivi est destiné à permettre un point régulier en cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l’ensemble des jours de repos dans l’exercice.

Le défaut de communication du document ci-dessus n’aura pas pour conséquence de remettre en cause la convention de forfait en jours.

Ces documents de comptabilisation du nombre de journées de travail annuelles effectuées seront tenus à la disposition de l’inspecteur du travail pendant une durée de 3 ans.

### **Article 27 | Renonciation à des jours de repos**

L’avocat salarié qui le souhaite peut, avec l’accord préalable de son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d’une majoration de son salaire.

L’accord entre l’avocat et l’employeur est établi par écrit.

Dans le souci de préserver la santé de l’avocat salarié, le nombre de jours travaillés dans l’année civile ne peut excéder 225.

Le taux de majoration applicable à la rémunération de ces jours de travail supplémentaires est fixé à 20 %.

### **Article 28 | Entretien annuel**

En application de l’article L. 3121-65 du code du travail, l’avocat salarié bénéficie annuellement d’un entretien avec sa hiérarchie au cours duquel sont abordées :

- l’organisation du travail ;
- la charge de travail de l’intéressé ;
- l’amplitude de ses journées d’activité ;
- l’articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération de l’avocat salarié.

Lors de cet entretien, le supérieur hiérarchique et l’avocat salarié devront avoir copie, d’une part, des documents de contrôle des 12 derniers mois et, d’autre part, le cas échéant, du compte rendu de l’entretien précédent.

Le compte rendu de l’entretien sera établi et remis à l’avocat salarié.

Les différents documents du processus d’entretien peuvent être dématérialisés.

### **Article 29 | Dispositif de veille et d’alerte**

Dans le souci de prévenir les effets d’une charge de travail trop importante sur la santé, il est proposé de mettre en place un dispositif de veille et d’alerte.

L’employeur ou son représentant devra analyser les informations relatives au suivi des jours travaillés au moins une fois par trimestre. S’il apparaît que la charge de travail et l’organisation du salarié révèlent une situation anormale, il recevra l’avocat salarié concerné à un entretien, sans attendre l’entretien annuel prévu ci-dessus, afin d’examiner avec lui l’organisation de son travail,

sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, et d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées.

Pour sa part, l'avocat salarié pourra alerter sa hiérarchie s'il se trouve confronté à des difficultés auxquelles il estime ne pas arriver à faire face.

## **Article 30 | *Prise en compte des temps de formation et des missions de service public***

### **30.1. Formation réalisée à l'initiative du cabinet**

Les formations à l'initiative de l'employeur destinées à adapter, entretenir, actualiser les compétences requises par l'exercice de ses activités, ont lieu pendant les jours travaillés et sont comptées comme temps de travail.

### **30.2. Formation réalisée à l'initiative de l'avocat**

L'avocat salarié a la possibilité de suivre des actions de formation destinées à son développement personnel et professionnel sur ses jours de repos. Ces formations ne sont pas imputées sur le nombre de jours travaillés, mais leur coût peut être pris en charge par le cabinet.

### **30.3. Missions de service public**

La rémunération des missions d'intérêt public (aides juridictionnelles, commissions d'office, garde à vue...) est déterminée conformément aux dispositions conventionnelles et à celles du RIN.

## **Article 31 | *Compte épargne-temps***

Les partenaires sociaux incitent les entités à mettre en place, conformément aux dispositions légales, un compte épargne-temps dans le but d'apporter la souplesse nécessaire à l'utilisation des jours de congés payés et des jours de repos.

## **Article 32 | *Commission paritaire de suivi***

Afin d'examiner les conditions d'application du présent accord au niveau de la profession et d'en suggérer toute modification, il est créé une commission paritaire de suivi.

Cette commission est constituée :

- de 2 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives et signataires du présent accord ;
- d'autant de représentants des organisations d'employeurs représentatives et signataires.

Lorsqu'une difficulté ou une contestation relative à l'application de l'accord est signalée à la commission de suivi, celle-ci se réunit dans un délai maximum de 15 jours.

Les deux représentations, patronale et salariale, peuvent se faire assister chacune d'une personne du cabinet qui aura saisi la commission paritaire de suivi, eu égard à sa connaissance du dossier.

La commission de suivi se réunit une fois par an sur l'initiative de l'un des représentants patronaux, signataires ou adhérents, ou à la demande des représentants syndicaux, signataires ou adhérents, pour établir un bilan d'application dont elle en fait rapport à la commission mixte paritaire.

### **Article 33 | Droit à la déconnexion**

La garantie d'une charge de travail et d'un temps de travail raisonnables ainsi que la conciliation entre, d'une part, vie personnelle et familiale et, d'autre part, vie professionnelle supposent que le droit à la déconnexion soit garanti pour les salariés concernés.

Dès lors, les employeurs et les avocats concernés s'interdisent tout contact s'appuyant sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication pendant les temps de repos quotidien, hebdomadaire ou pendant les congés payés.

Ces interdictions s'entendent sous réserve du respect pour les avocats salariés des missions d'intérêt public.

## **Chapitre V Dispositions finales**

### **Article 34 | Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

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

### **Article 35 | Durée**

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

### **Article 36 | Date d'application**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa date d'extension.

### **Article 37 | Demande d'extension**

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 21 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

**CABINETS D'AVOCATS**

IDCC : 1000 | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : 1850 | **AVOCATS SALARIÉS**

**Avenant n° 1 du 21 juin 2024**

à l'accord de méthode du 9 avril 2021

relatif à la mise en œuvre de l'accord de fusion des champs du 26 juillet 2019

NOR : ASET2450743M

IDCC : 1000, 1850

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

**FNUJA ;**

**UPSA ;**

**SAF ;**

**ABF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**FEC FO ;**

**FNSECP CGT ;**

**CAT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par le présent accord, les partenaires sociaux ont souhaité définir la méthode et les moyens destinés à permettre la poursuite du processus d'harmonisation et la reprise de la négociation paritaire des conventions collectives « avocats salariés » et « personnel des cabinets d'avocats », s'agissant d'un certain nombre d'accords professionnels conclus dans chacune de ces deux conventions collectives.

Après négociation et conclusion du tronc commun de la convention collective des cabinets d'avocats, conformément à l'article 5 de l'accord de méthode du 9 avril 2021, les partenaires

sociaux ont souhaité, pour parvenir à l'objectif ci-dessus, par le présent accord réviser et adapter l'accord de méthode précité.

Il comporte donc uniquement des dispositions de révision dudit accord de méthode.

## **Chapitre I<sup>er</sup> | Fonctionnement de la négociation**

Il s'agit de poursuivre l'harmonisation et de reprendre la négociation des dispositions conventionnelles autres que celles du tronc commun, notamment sur les thèmes objet de l'annexe à la convention collective fusionnée en date du 21 juin 2024 et soumise à extension.

Les parties à l'accord du 9 avril 2021 demeurent inchangées s'agissant des participants à la commission ou au fonctionnement de celle-ci.

## **Chapitre II | L'organisation de la négociation**

Les articles suivants de l'accord du 9 avril 2021 sont remplacés par les dispositions suivantes :

### **Article 3 | Conditions d'approbation des accords**

Celles-ci sont définies, conformément aux articles L. 2261-19 et L. 2232-6 du code du travail, en fonction des pourcentages de représentativité de chacune des organisations syndicales de salariés et d'employeurs dans le nouveau champ professionnel. Les organisations syndicales, ayant perdu leur représentativité pourront participer aux négociations jusqu'à la conclusion des accords destinés à être harmonisés prévus à l'article 7 ci-après.

Ils ne pourront toutefois pas signer ces accords s'ils demeurent non représentatifs au jour de leur signature.

### **Article 4 | La structure de la convention collective**

La convention collective issue de la négociation pourrait être structurée de la manière suivante :

- un tronc commun ;
- des annexes sectorielles ;
- des accords professionnels autonomes.

### **Article 5 | Blocs thématiques du tronc commun**

Inchangé.

### **Article 6 | Annexes sectorielles**

Inchangé.

### **Article 7 | Accords professionnels autonomes**

Un certain nombre d'accords existant dans chacune des deux conventions collectives seront réexaminés en vue de leur harmonisation et/ou négociation en maintenant ou non des dispositions spécifiques aux personnels non avocats, ou aux avocats salariés.

Les thèmes donnant lieu au réexamen ci-dessus concernent notamment :

- gratification des stagiaires des cabinets d'avocats ;
- la protection sociale complémentaire ;
- la classification ;
- la formation professionnelle – La CPNEFP ;
- l'emploi de personnes en situation de handicap ;
- la GPEC ;

- l'égalité professionnelle entre femmes et hommes ;
- la prévention et la gestion des risques psychosociaux.

#### Article 8 | Calendrier des négociations de la CPPNI

L'objectif défini à l'article 7 pourra se faire selon le calendrier prévisionnel suivant :

La gratification des stagiaires des cabinets d'avocats La protection sociale complémentaire La classification	2024 à 2025
La formation professionnelle – La CPNEFP L'égalité professionnelle entre femmes et hommes	2025 à 2026
L'emploi de personnes en situation de handicap La GPEC	2026 à 2027
La prévention et la gestion des risques psychosociaux	2027 à 2028

Indépendamment du calendrier ci-dessus, les partenaires sociaux ont ouvert ce jour les négociations sur la participation dans les entités de moins de 50 salariés conformément à la loi du 29 novembre 2023 et poursuivront celles-ci en vue d'aboutir à un accord sur le partage de la valeur.

#### Chapitre IV | Dispositions juridiques de l'accord

##### Article 9 | Durée

L'article 10 de l'accord du 9 avril 2021 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'à la fin de l'harmonisation et de la négociation des accords prévus à l'article 7 ci-dessus et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2028.

##### Article 10 | Date d'effet

Le présent accord s'appliquera dès sa signature.

*Fait à Paris, le 21 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

**CABINETS D'AVOCATS**

IDCC : 1000 | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : 1850 | **AVOCATS SALARIÉS**

**Avenant n° 1 du 21 juin 2024**

à l'accord du 14 avril 2023  
relatif au financement du paritarisme

NOR : ASET2450744M

IDCC : 1000, 1850

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

**UPSA ;**

**ABF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**FEC FO ;**

**FNSECP CGT ;**

**CAT,**

d'autre part,

**Préambule**

Étant rappelé ce qui suit,

Par l'accord de branche du 14 avril 2023 relatif au financement du paritarisme, tant pour la convention collective nationale des avocats salariés que pour le personnel non-avocat relevant de la branche des cabinets d'avocats, les partenaires sociaux ont mis en place un financement consistant en un taux de cotisation assis sur la masse salariale brute des personnels concernés, et décidé d'une harmonisation des dispositifs antérieurs des deux conventions collectives.

Cette harmonisation est la suite d'un accord relatif à la fusion des champs d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats du 20 février 1979 (IDCC 1000) et de la convention collective nationale des avocats salariés du 17 février 1995 (IDCC 1850).

À la suite de cet accord et des travaux de fusion des deux conventions collectives, il est apparu nécessaire d'harmoniser la prise en charge des rémunérations et indemnités au titre du temps passé par les représentants dûment mandatés aux diverses structures, organismes professionnels, commissions et groupes institués au sein de la branche, quelle que soit la taille de l'entreprise qui les emploie.

Les parties conviennent, en conséquence, de modifier l'accord du 14 avril 2023 relatif au financement du paritarisme comme suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | *Objet du financement du paritarisme***

Dans l'avant dernier alinéa de l'article 2 « Objet du financement du paritarisme », la phrase qui commence par « À cet effet [...] » et qui se termine par « [...] en tant que de besoin », est supprimée.

#### **Article 2 | *Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés***

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

#### **Article 3 | *Durée***

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 4 | *Date d'application***

Les dispositions du présent avenant s'appliqueront le 1<sup>er</sup> du jour du mois suivant son extension.

#### **Article 5 | *Demande d'extension***

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 21 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3165 | Convention collective nationale

IDCC : **1077** | **ENTREPRISES DU NÉGOCE ET DE L'INDUSTRIE  
DES PRODUITS DU SOL, ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

### **Accord du 2 juillet 2024**

relatif aux catégories objectives de bénéficiaires  
des régimes de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2450738M

IDCC : 1077

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

**FNA ;**

**PDTAOE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFTD,**

d'autre part,

### **Préambule**

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

Or, depuis la fusion des régimes Agirc et Arrco, la notion de « cadre » est définie par l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017. Par ailleurs, un décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2022 a mis à jour les dispositions de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale relatives aux catégories objectives de bénéficiaires.

Ainsi, les salariés cadres et assimilés cadres, anciennement qualifiés d'« article 4 » et d'« article 4 bis » sont définis respectivement par référence à l'article 2.1 et à l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017.

Les partenaires sociaux rappellent que dans la branche des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, il n'existe pas de salariés anciennement qualifiés d'« article 4 bis ».

S'agissant des salariés anciennement qualifiés d'« article 36 », l'article R. 242-1-1 1° deuxième alinéa, prévoit que peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire certains salariés définis par accord professionnel, sous réserve que ledit accord soit agréé par la commission paritaire de l'APEC.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux se sont réunis le 2 juillet 2024 afin de déterminer, dans la classification professionnelle, le niveau des emplois à partir duquel les salariés sont qualifiés de « cadres » au sens de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 et ceux pouvant être intégrés à la catégorie des « cadres » en application du deuxième alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Il est convenu ce qui suit :

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale (CCN) des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC 1077).

## **Article 2 | Catégories objectives**

Pour l'application de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale :

- sont considérés comme cadres au sens de l'article 2.1. : les salariés dont le coefficient est égal ou supérieur à 350 ;
- sont considérés comme assimilés cadres au sens de l'article 2.2. : néant ;
- sont assimilés à la catégorie de cadres en vue de la constitution d'une catégorie objective de bénéficiaires d'une couverture de protection sociale au sens de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale (sous réserve de l'agrément par l'APEC) : les salariés dont le coefficient est au moins égal à 235.

Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

## **Article 3 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 4 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

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

## **Article 5 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 6 | Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé en tout ou en partie conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

## **Article 7 | Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales.

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

*Fait à Paris, le 2 juillet 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3165 | Convention collective nationale

IDCC : 1077 | **ENTREPRISES DU NÉGOCE ET DE L'INDUSTRIE  
DES PRODUITS DU SOL, ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

### **Avenant du 2 juillet 2024**

à l'accord du 11 juillet 2017  
relatif à un régime de prévoyance pour les non-cadres

NOR : ASET2450737M

IDCC : 1077

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

**FNA ;**

**PDTAOE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT**

d'autre part,

### **Préambule**

À la suite de la fusion des régimes Agirc et Arrco, les partenaires sociaux ont conclu un accord le 2 juillet 2024 relatif aux catégories objectives de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire.

Ledit accord prévoit que « pour l'application de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale :

- sont considérés comme cadres au sens de l'article 2.1 : les salariés dont le coefficient est égal ou supérieur à 350 ;
- sont considérés comme assimilés cadres au sens de l'article 2.2 : néant ;
- sont assimilés à la catégorie de cadres en vue de la constitution d'une catégorie objective de bénéficiaires d'une couverture de protection sociale au sens de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale (sous réserve de l'agrément par l'APEC) : les salariés dont le coefficient est au moins égal à 235.

Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix. »

Or, l'accord du 11 juillet 2017 relatif à un régime de prévoyance pour les non-cadres conditionne toujours le bénéfice à ce régime en référence à l'« affiliation » ou la « non affiliation » à l'Agirc.

C'est dans ce cadre que les partenaires se sont réunis le 2 juillet 2024 afin d'aligner les catégories objectives de bénéficiaires et ainsi réviser le préambule et l'article 2 de l'accord du 11 juillet 2017, le reste de l'accord demeurant inchangé.

Il est convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale (CCN) des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC 1077).

### **Article 2 | Modification du préambule de l'accord du 11 juillet 2017 relatif à un régime de prévoyance pour les non-cadres**

Le préambule de l'accord du 11 juillet 2017 est modifié comme suit :

Les quatre premiers alinéas sont remplacés par :

« Les partenaires sociaux de la branche du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes ont mis en place en mai 2011 un régime de prévoyance minimum conventionnel au profit des salariés non-cadres entendus comme les salariés qui ne sont visés ni par l'article 2.1 ni par l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Le personnel cadre n'est pas couvert par ce régime conventionnel.

Les cadres s'entendent comme le personnel visé aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres. Sont également considérés comme cadres, sous réserve de l'agrément de l'APEC et d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur exprès, les salariés disposant d'un coefficient au moins égal à 235. Cette assimilation n'est possible qu'autant qu'elle n'a pas pour effet de faire bénéficier les salariés concernés d'une couverture inférieure à celle instituée dans le cadre du régime de prévoyance minimum conventionnel institué au profit des non-cadres. Le caractère inférieur ou supérieur des couvertures s'apprécie exclusivement à l'aune de la couverture décès.

Il est rappelé que les employeurs ont l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (TA), auprès d'un organisme de prévoyance pour l'ensemble du personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres. »

Le reste du préambule demeure inchangé.

### **Article 3 | Modification de l'article 2 de l'accord du 11 juillet 2017 relatif à un régime de prévoyance pour les non-cadres**

L'article 2 relatif aux bénéficiaires des garanties est modifié comme suit :

Les deux premiers alinéas sont remplacés par :

« Les bénéficiaires des garanties, dans les conditions fixées par le présent accord, sont l'ensemble des salariés non-cadres des entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (étendue par arrêté du 13 août 1981, JO du 12 septembre 1981, brochure JO n° 3165 – IDCC 1077), conformément aux dispositions des articles suivants.

Les non-cadres s'entendent comme les salariés qui ne sont visés ni par l'article 2.1 ni par l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. »

Le reste de l'article 2 demeure inchangé.

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

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

#### **Article 5 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

#### **Article 6 | Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 7 | Révision et dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé en tout ou en partie conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

#### **Article 8 | Dépôt et extension**

Le présent avenant sera déposé dans les conditions légales.

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

*Fait à Paris, le 2 juillet 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042 | Conventions collectives nationales

## ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998 | **EXPLOITATION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES  
ET DE GÉNIE CLIMATIQUE**  
(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : 1256 | **ENTREPRISES DE GESTION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES  
ET DE CLIMATISATION**  
(Cadres, ingénieurs et assimilés)

### Accord du 21 juin 2024

relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

NOR : ASET2450751M

IDCC : 1256

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

**FEDENE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

#### Article 2 | *Revalorisation des rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)*

Les partenaires sociaux revalorisent les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 2 %.

#### Article 3 | *Valeur du point*

La valeur du point est portée à 45 € au 1<sup>er</sup> juillet 2024.

#### Article 4 | *Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties*

Le coefficient 63 est porté à 64.

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
64	35 424 €
68	37 638 €
75	41 513 €
80	44 280 €
90	49 815 €
95	52 583 €
105	58 118 €
115	63 653 €
120	66 420 €
140	77 490 €
160	88 560 €
180	99 630 €

#### Article 5 | *Égalité professionnelle*

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la convention collective cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

#### Article 6 | *Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 7 | *Durée de l'accord*

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Article 8 | *Entrée en vigueur de l'accord*

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1<sup>er</sup> juillet 2024.

#### Article 9 | *Dépôt et publicité*

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



Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 21 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

IDCC : 1411 | **AMEUBLEMENT**  
**(Fabrication)**

**Avenant n° 10 du 1<sup>er</sup> juillet 2024**

à l'accord du 26 avril 2005  
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2450749M

IDCC : 1411

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

**UNAMA ;**

**Ameublement français,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**CFDT FNCB ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

En dépit d'une reprise post-covid rapide, la situation des entreprises de la branche ne cesse de se dégrader en raison de l'explosion des coûts des matières premières et de la baisse de la demande.

À partir de 2021, les coûts de matières premières ont explosé de manière vertigineuse et historique. S'il existe une amélioration récente liée à la baisse de la demande, les prix restent extraordinairement élevés, dans un contexte d'économie freiné par la politique monétaire et des hausses du Smic pluriannuelles.

Toutes ces distorsions ont durablement modifié le contexte du secteur, le contraignant à évoluer avec des coûts dégradés.

En 2024, l'inflation amorce une baisse au long court mais parallèlement on constate sur le secteur une diminution du nombre de commandes.

Au regard de la situation urgente, les partenaires sociaux, en lien avec les organismes assureurs partenaires du régime de prévoyance conventionnel de la branche dénommé « PREVIFA »,

ont décidé des mesures dérogatoires exceptionnelles suivantes afin d'agir face à la dégradation du contexte économique et d'assurer la meilleure protection des salariés.

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

Il est expressément convenu que le présent accord est conclu spécifiquement pour le secteur de la fabrication de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement.

### **Article 2 | Réduction du taux d'appel de cotisations**

Afin d'accompagner les entreprises qui font actuellement face à des difficultés de trésorerie, le taux d'appel de la cotisation prévue à l'article 12 de l'accord du 26 avril 2005, correspondant exclusivement aux troisième et quatrième trimestres 2024, est réduit de 80 %.

Ces cotisations seront en conséquence, appelées par les organismes assureurs du régime PREVIFA, à hauteur de 20 % par rapport à la situation actuelle.

### **Article 3 | Assiette de cotisation**

L'article 12 de l'accord du 26 avril 2005 prévoit que la cotisation est assise sur le traitement de base du personnel affilié.

L'article 4 de l'accord du 26 avril 2005 prévoit que « Par traitement de base, on entend les appointements bruts servant de base à la déclaration annuelle des traitements et salaires fournie par l'entreprise à l'administration des contributions directes, en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ».

L'indemnité d'activité partielle ainsi que ses éventuels compléments versés par l'employeur, sont des revenus de remplacement soumis à impôt sur le revenu. Dès lors, les signataires du présent accord, rappellent que ses revenus sont inclus dans le traitement de base servant d'assiette de cotisation.

### **Article 4 | Durée de l'accord et formalités relatives à l'accord**

Le présent accord répond à une situation exceptionnelle. À ce titre, il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024.

Une demande de révision pourra être formulée par toutes organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent avenant ou par toutes organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes du présent avenant.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives et organisations professionnelles d'employeurs dans la branche.

Les négociations concernant une demande de révision, s'ouvriront dans le mois qui suit la réception de la demande, sur convocation du secrétariat de la CPPNI.

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

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

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 205 du 10 juillet 2024**  
relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire

NOR : ASET2450736M

IDCC : 1518

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

**HEXOPÉE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, les partenaires sociaux, au cours de la commission paritaire sectorielle spécifique éclat, ont décidé de l'avenant suivant quant à l'évolution des deux valeurs de points à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

En effet, d'une part conformément aux dispositions prévues par la clause de revoyure inscrite dans l'avenant n° 200 du 12 juillet 2023, si le taux d'inflation publié par l'Insee est supérieur à 1,50 % pour l'année 2025 les partenaires sociaux s'étaient engagés de rediscuter du montant de la valeur de point 1 (V1) prévus par le présent texte.

D'autre part, si la négociation salariale de la V1 a été conclue de manière pluriannuelle, la valeur de point 2 (V2) doit être négociée annuellement.

Ainsi, dans le cadre de ces négociations et au regard de la situation économique des structures et de la nécessité de faire évoluer les salaires des salariés au regard notamment de l'inflation, les évolutions de ces valeurs de points ont dû être mesurées. Les partenaires sociaux ont souhaité faire évoluer au même taux les deux valeurs de points afin d'éviter de créer davantage d'écart entre ces deux valeurs et limiter le tassement de la grille.

Par ailleurs, ces évolutions tiennent ainsi compte du contexte actuel qui perdure, notamment de l'inflation qui a diminué mais qui reste élevée et de nombreuses crises affectant l'économie du pays. En conséquence, les partenaires sociaux ont cherché, tout au long de cette négociation, un équilibre entre évolution salariale et pérennité financière des entreprises.

Le présent avenant prévoit ainsi les évolutions des valeurs de points et ce à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

### **Article 2 | Montant des valeurs de points**

Cet article annule et remplace l'article 1.7.1.2.1 de l'annexe 1 de la CCN ÉCLAT, comme suit :

#### **« 1.7.1.2.1. Les valeurs de point**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

- la valeur de point 1 (V1) est fixée à 7,15 € ;
- la valeur de point 2 (V2) est fixée à 6,73 €. »

### **Article 3 | Clause de revoyure**

Si l'évolution de l'inflation publié par l'Insee et/ou celle du Smic constatée au mois de janvier 2025 est supérieure à 2 % les partenaires sociaux conviennent d'ouvrir une nouvelle négociation salariale dès le début d'année de l'année 2025.

### **Article 4 | Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales**

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

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De même, il est rappelé que, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, les entreprises doivent mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux ont également rappelé les obligations légales en la matière dans l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de non-discrimination qui fixe des objectifs de progression en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle femmes/hommes et des actions pour y parvenir, notamment sur l'égalité salariale.

#### **Article 5 | Entrée en vigueur**

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

#### **Article 6 | Dispositions diverses**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

#### **Article 7 | Révision et dénonciation**

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

*Fait à Paris, le 10 juillet 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Accord de méthode du 3 juillet 2024**  
relatif à la révision de la grille de classification

NOR : ASET2450723M

IDCC : 2021

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

**GFGA ;**

**GEGF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**SNEPAT FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La grille de classification des emplois de la convention collective nationale du golf (IDCC 2021) du 13 juillet 1998 figure à l'article 10.1 de ladite convention.

Au titre de leur volonté commune d'inscrire la convention collective nationale du golf dans la durée et de lui permettre d'encore mieux répondre aux attentes des salariés et des entreprises de la branche, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir une négociation portant sur une révision de la grille de classification.

En vue de présenter plus clairement les perspectives de carrière au sein de la branche du golf en prenant en compte les évolutions de ses différents métiers, (notamment compte tenu de la transition écologique, numérique et de certaines évolutions techniques) et les évolutions d'organisation du travail qui impactent les activités et les compétences dans la branche, les partenaires sociaux ont acté le choix d'ouvrir une négociation sur une révision de la grille de classification.

À travers le présent accord de méthode, les partenaires sociaux, visent, à la faveur d'une clarté rédactionnelle de la nouvelle version de la grille de classification, à :

- garantir la lisibilité de la grille pour les employeurs et les salariés ;
- permettre une réelle sécurité juridique tant pour les employeurs que pour les salariés ;
- renforcer les repères pour construire des parcours professionnels ;



- ajuster la grille des salaires minimums conventionnels afin de prendre en compte les impacts éventuels de la révision de la grille de classification des emplois sur tout ou partie de la grille des salaires minimums conventionnels.

Pour mémoire :

- la négociation sur la révision de la grille de classification a été entamée lors de la réunion de la CPPNI du 4 décembre 2023 ;
- elle s’est poursuivie lors des réunions d’un groupe de travail, émanation de la CPPNI, qui s’est réuni à trois reprises depuis le début de l’année 2024, les 25 janvier 2024 et 19 février 2024 et 10 juin 2024 ;
- lors de la réunion de la CPPNI du 17 avril 2024, il a été décidé de procéder, non pas à une simple actualisation de la grille de la classification, mais à une réelle révision de la grille de classification de la convention collective nationale du golf fondée sur une cartographie exhaustive des métiers.

S’agissant d’une révision de la grille de classification de grande ampleur, amenée à être mise en œuvre sur plusieurs mois, les partenaires sociaux ont souhaité prendre des engagements réciproques dans le cadre du présent accord de méthode, destiné à encadrer leurs travaux.

## **Article 1<sup>er</sup> | *Objet des travaux***

Le présent accord de méthode a pour champ d’application les travaux portant sur les thématiques suivantes :

- la cartographie des métiers incluant les fiches métiers et son suivi ;
- la sélection des nouveaux critères classants ;
- le nombre de critères classants finalement retenus ;
- la hiérarchisation des différents critères classants ;
- la définition et les intitulés des groupes qui découlent des critères classants retenus ;
- la définition des emplois repères ;
- le positionnement des emplois repère dans les différents groupes.

De surcroît, devront être envisagées, dans le cadre du présent accord de méthode, les implications de la révision de la grille de classification sur :

- les évolutions à apporter aux bulletins de salaire ;
- l’ajustement de la grille des salaires minimums conventionnels afin de prendre en compte les impacts éventuels de la révision de la grille de classification des emplois sur tout ou partie sur la grille des salaires minimums conventionnels ;
- les éventuels besoins d’avenant aux contrats de travail des salariés ;
- les modalités d’information des salariés et des employeurs sur la nouvelle grille ;
- pour finir, la production d’un avenant contenant, la nouvelle grille de classification et la grille des salaires minimums conventionnels correspondante.

## **Article 2 | *Le calendrier***

Les partenaires sociaux conviennent que chacun des sujets, mentionnés à l’article 1<sup>er</sup> du présent accord de méthode, fera l’objet d’une négociation paritaire qui aboutira à un seul et même avenant à la convention collective nationale du golf.

Il est rappelé que les partenaires sociaux s’accordent sur la nécessité de négocier des projets d’accords sur les chantiers mentionnés ci-dessous avant le terme du présent accord de méthode et selon la méthode définie en article 3 du présent accord de méthode.

Le calendrier prévisionnel est précisé dans le tableau ci-après :

Chantier	Dates prévisionnelles	Méthodes
Chantier 1 : Rédaction d'une cartographie dynamique avec un volet prospectif des métiers de la branche du golf et exploitation des données des portraits statistiques de branche fournis par la DARES.	De début janvier 2024 à fin juillet 2025	Mission confiée à un prestataire consultant dans le cadre de l'EDEC interbranches Afdas 2024-2026, ponctuée de comités de pilotage réunissant les partenaires sociaux de la branche du golf et les représentants de l'État en tant que financeur de l'EDEC.
Chantier 2 : Sélection, hiérarchisation des critères classants et évolution des groupes de la grille (nombre et intitulés) et définition et positionnement des emplois repères dans la grille.	De début août 2025 à fin avril 2026	Mission confiée à un prestataire consultant par une décision paritaire de la CPPNI après établissement d'un cahier des charges et d'un appel d'offres.  La modalité de prise en charge financière visée, en priorité, consiste en un appui GPEC de l'OPCO ou, à défaut, la mobilisation des ressources de l'AGP golf et/ou l'accompagnement des commissions paritaires de la branche.  Une évaluation de la charge de travail et des ressources associées devra être précisée et validée par la branche.
Chantier 3 : Guide d'accompagnement concernant les avenants éventuels aux contrats de travail, les procédures d'information des salariés, les modifications à apporter aux bulletins de salaire en cas de changement de groupe/changement de salaire minimum conventionnel ainsi que sur les relations des employeurs avec les opérateurs de paye.	De début mai 2026 à fin octobre 2026	Une évaluation de la charge de travail et des ressources associées devra être précisée et validée par la branche.  La sollicitation de ressources extérieures est envisagée.
Chantier 4 : Information des salariés et des employeurs sur la nouvelle grille de classification par ex. dans le cadre de webinaires ou bien, par exemple, sur le site métiers du golf.	De début novembre 2026 à fin décembre 2026	Une évaluation de la charge de travail et des ressources associées devra être précisée et validée par la branche. La sollicitation de ressources extérieures est envisagée.

### Article 3 | Méthode de travail

Les négociations sur les différents chantiers de la révision de la grille de classification auront lieu dans le cadre de réunions d'un groupe de travail paritaire, émanation de la CPPNI. Un comité de pilotage pour les études *ad hoc* sera constitué. Ce comité de pilotage rendra compte à la CPPNI.

Les convocations, documents et relevés de discussion et décisions devront être formalisés et communiqués aux membres de la CPPNI.

Le calendrier des réunions du groupe de travail paritaire sera organisé en vue de l'aboutissement des négociations dans le respect de l'article 2 du présent accord de méthode. Une évalua-

tion du respect du calendrier prévisionnel, mentionné à l'article 2 du présent accord de méthode, sera réalisée tous les 6 mois et présentée en CPPNI.

Selon les thèmes abordés lors des différentes réunions de ce groupe de travail paritaire, des experts, des personnes qualifiées, non-membres du groupe de travail paritaire, proposées et validées, par décision des membres employeurs et salariés, pourront être invités à participer à certaines réunions du groupe de travail paritaire, sans pouvoir de décision. En cas de déséquilibre manifeste entre les parties en présence, cette participation pourra être limitée à un nombre convenu de participants par délégation des employeurs et des salariés.

Pour chaque chantier de la négociation, les propositions des organisations représentatives des salariés et des employeurs seront transmises par écrit en amont de la réunion du premier groupe de travail paritaire concernant le chantier en question.

Les parties feront leurs meilleurs efforts pour envisager la conclusion d'un accord portant sur l'ensemble des chantiers, avant la fin de la période indiquée à l'article 2 du présent accord de méthode.

Les frais de déplacement, hébergement et restauration, supportés au titre de la présente négociation par les seuls mandataires des organisations représentatives des salariés et employeurs, figurant sur la liste validée et déposée en CPPNI, seront pris en charge par l'AGP golf.

#### **Article 4 | *Durée, entrée en vigueur, dénonciation et révision de l'accord***

Le présent accord est conclu pour la durée prévisionnelle de 24 mois à partir de début janvier 2025 tel que mentionné à l'article 1<sup>er</sup> ou de sa signature au second semestre 2024 sans pouvoir dépasser le 31 décembre 2026, sous réserve des modifications potentielles apportées en CPPNI. Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au jour de sa signature ; l'échec éventuel de la négociation sera constaté par la signature d'un procès-verbal de désaccord.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra également être dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

#### **Article 5 | *Formalités de dépôt***

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail.

*Fait à Paris, le 3 juillet 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

## **Accord du 2 juillet 2024**

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2450750M

IDCC : 3210

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

**BPCE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**SNB CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

La branche Banque populaire mène une politique engagée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des entreprises de la branche depuis de nombreuses années. Les derniers accords signés en 2018 et en 2021 sur ce sujet ont permis de faire progresser de manière constante l'égalité professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des mesures prises en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle au sein de la branche et définit un cadre d'objectifs et d'engagements commun aux diverses entreprises qui la composent. Il s'agit d'une politique de long terme conditionnée notamment à l'implication des dirigeants des entreprises dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle, dont les effets seront mesurés au moyen des indicateurs de suivi détaillés à l'article 12 de cet accord.

Les parties signataires souhaitent confirmer et consolider leur engagement en matière d'égalité professionnelle afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes et prévenir de toute discrimination en raison du genre. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

La mobilisation de la branche et la dynamique engagée dans ce cadre permettent de conforter des résultats encourageants. Les entreprises de la branche conviennent de la nécessité de poursuivre et d'amplifier les mesures prises et les résultats déjà obtenus, notamment :

- une progression de la part des femmes cadres de 1,7 point en 3 ans pour atteindre 48 % à fin 2023 ;
- une augmentation de la part des femmes cadres recrutées de 4 points pour atteindre 47 % à fin 2023 ;
- des taux de promotion qui ont fortement progressé en faveur des femmes notamment parmi les cadres ;
- de nombreuses actions mises en œuvre pour soutenir un changement durable des mentalités et lutter contre le sexisme en entreprise ;
- une bonne application du nouveau congé paternité avec 27 jours de congés pris en moyenne par collaborateur.

Les parties signataires souhaitent cependant renforcer les dynamiques constatées afin de progresser encore sur les différents axes de l'accord et notamment :

- poursuivre une politique d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle entre les femmes et les hommes et notamment dès l'embauche afin de réduire les écarts injustifiés ;
- garantir l'égalité des chances dans le cadre de la promotion professionnelle en s'attachant à un équilibre entre les femmes et les hommes au sein de l'ensemble des filières métiers.

Enfin, les parties signataires rappellent que la politique en matière de mixité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut se résumer à des mesures destinées uniquement à des femmes ; il convient d'agir par une prise de conscience et un dépassement des représentations sociétales qui peuvent brider les parcours professionnels des femmes. Il s'agit d'un défi collectif qui implique sur le même niveau les hommes et les femmes.

## **Article 1<sup>er</sup> | Définition de l'égalité professionnelle**

L'égalité professionnelle permet aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal et d'une égalité des chances en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de qualification, de mobilité, de promotion professionnelle, de rémunération et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

## **Article 2 | Objet**

Le présent accord a pour objet de déterminer les domaines d'actions concrètes en matière d'égalité professionnelle, ainsi que pour chaque domaine, des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés de suivi.

Dans ce cadre, les parties signataires ont convenu de retenir les domaines suivants :

- le recrutement ;
- la rémunération effective ;
- la formation professionnelle ;
- la promotion professionnelle ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle (maternité, paternité et parentalité – organisation et aménagement du temps de travail) ;
- les actions de sensibilisation et de communication ;
- la lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les violences intrafamiliales.

## **Article 3 | Champ d'application du présent accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la branche, titulaire d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la nature et la durée.

## Article 4 | *Le recrutement*

L'accès équilibré à l'emploi constitue un objectif prioritaire pour la branche. Il contribue au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il concourt, notamment pour les emplois de cadres, au développement de la mixité dans les différents métiers de l'entreprise.

### Article 4.1 | *Objectifs*

Afin de viser un meilleur équilibre femmes/hommes sur les principaux métiers et niveaux de qualification, l'objectif de la branche est de :

- réduire les écarts et se diriger vers un recrutement paritaire dans les métiers à forte disparité de genre ;
- anticiper les futures évolutions professionnelles et prévenir les pénuries de candidatures féminines, notamment sur les postes de managers commerciaux ou financiers ; ou les pénuries de candidatures masculines sur les postes de conseiller clientèle particulier ou de responsable RH ;
- réduire tout type de stéréotype sur les appétences dites féminines ou masculines de certains métiers ;
- contenir le taux de féminisation des emplois non-cadre ;
- ouvrir tous les postes indifféremment aux femmes ou aux hommes ;
- retenir, pour la phase finale de recrutement aux postes d'encadrement et parmi les candidatures examinées, au minimum une candidature de chaque genre lorsque les candidatures présentées le permettent, notamment au regard de leur quantité et de leur qualité ;
- porter une attention particulière au volume de recrutement des hommes sur les emplois non-cadre (notamment commerciaux).

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises de la branche feront progresser pour tous les postes d'encadrement la représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus pour les entretiens de recrutement, à compétences, expériences et profils équivalents.

### Article 4.2 | *Mesures d'accompagnement*

Les entreprises de la branche mettent en œuvre les mesures suivantes :

#### ■ Processus et critères de recrutement :

Afin de développer la mixité à tous les niveaux hiérarchiques, les entreprises rechercheront l'équilibre de la part respective des femmes et des hommes dans les recrutements afin d'éviter la concentration de l'emploi féminin ou masculin sur certains emplois.

Ainsi, elles retiendront comme critères pour le recrutement, l'évolution professionnelle ou la mobilité professionnelle, les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats, en excluant tous les autres critères.

De plus, dans le cadre de la loi de 2016 baptisée « Égalité et citoyenneté » et pour garantir plus d'égalité entre les citoyens, les entreprises mettent en place une formation/sensibilisation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche pour les professionnels du recrutement. Cette formation sera proposée aux autres acteurs de la fonction ressources humaines. Les entreprises sont encouragées à mettre en place des dispositifs de formation et/ou sensibilisation à destination des managers qui interviennent de manière significative dans le processus de recrutement.

L'ensemble de ces principes fera l'objet d'une communication auprès des cabinets de recrutement externes habituellement sollicités par l'entreprise.

#### ■ Offres d'emploi :

Les offres d'emplois comme les critères de sélection et de recrutement de l'entreprise sont exemptes de tout caractère sexué et sont fondés uniquement sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

À ce titre, les entreprises s'engagent, quelle que soit l'offre d'emploi proposée, à ce que les libellés et la formulation des descriptifs soient rédigés de manière neutre et objective et à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge...) n'apparaissent lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient, la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

#### ■ Rééquilibrage des filières ou métiers en déséquilibre de genre :

Les entreprises mènent une identification des métiers à tendance fortement féminisée ou masculinisée. Afin de favoriser l'émergence de candidatures diversifiées sur les postes à pourvoir en interne, les DRH des entreprises mettent en œuvre une démarche proactive afin de faire connaître aux salariés les métiers dont la représentation féminine ou masculine est la moins dense, les opportunités d'emplois disponibles. Les entreprises adresseront un cahier des charges prenant en compte les exigences de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle aux prestataires extérieurs de recrutement et notamment le principe suivant : pour un poste à pourvoir, le panel devra comprendre au moins un(e) candidat(e) du sexe sous représenté dans le métier considéré, et présentant les qualifications requises pour le poste. De plus, les entreprises pourront missionner des femmes ou des hommes volontaires exerçant des métiers à forte dominante respectivement, masculine ou féminine en qualité d'ambassadeurs de ces métiers dans les écoles, les universités, les forums ou encore les associations, afin de promouvoir la mixité des métiers et combattre les stéréotypes.

#### ■ Postes d'encadrement :

Les entreprises retiennent pour la phase finale de recrutement, parmi les candidatures examinées, au moins une candidature féminine et masculine sur les fonctions d'encadrement, sauf absence de candidature d'un genre ou de l'autre.

### Article 5 | *La rémunération effective*

Les parties signataires du présent accord, réaffirment que l'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et la mise en place de mesures tendant à y remédier.

Il est en outre important de rappeler que la comparaison des écarts de rémunération doit se faire sur des postes équivalents, au sens de l'article L. 3221-4, c'est-à-dire un ensemble comparable :

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle ;
- de capacités découlant de l'expérience acquise ;
- de responsabilités.

### Article 5.1 | *Objectifs*

Les entreprises poursuivent, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à



situation comparable et assurent le principe d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle.

Pour cela, elles poursuivront leurs actions en :

- assurant à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même emploi, niveau de responsabilités, formation et expériences ;
- sensibilisant par tous moyens les managers et gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale ;
- s'assurant que les salariés à temps partiel ne soient pas pénalisés en matière d'augmentations salariales ou de déroulement de carrière.

## **Article 5.2 | Mesures d'accompagnement**

Pour assurer la mise en œuvre des principes d'une politique salariale dépourvue de discrimination envers l'un ou l'autre sexe, les entreprises appliqueront pendant la durée du présent accord les dispositions suivantes :

### ■ Réalisation de l'index égalité professionnelle :

Les entreprises de la branche Banque populaire réalisent le calcul de leur index égalité professionnelle dans le respect des dispositions des articles L. 1142-8 et suivants du code du travail.

Le détail de l'ensemble des indicateurs est publié de manière lisible et accessible sur le site internet de l'entreprise.

### ■ Rémunération à l'embauche :

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que le niveau de salaire et de classification à l'embauche soient identiques entre les hommes et les femmes sur un même métier repère. Seuls peuvent être pris en compte pour expliquer les écarts, le niveau de formation et d'expérience professionnelle acquise et les responsabilités déjà exercées.

### ■ Répartition des augmentations Individuelles :

À l'occasion des révisions salariales, les entreprises de la branche s'assurent que la répartition des mesures individuelles reflète la proportion entre les hommes et les femmes dans les différents métiers. Il est rappelé que les augmentations individuelles visent à reconnaître et valoriser une progression des prises de responsabilités, l'obtention de compétences autant en matière de savoir-faire que de savoir-être, une implication constante au quotidien confirmée par les entretiens annuels.

### ■ Mise en œuvre d'un réajustement salarial :

Chaque année à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires (art. L. 2242-15), les entreprises de la branche établiront un diagnostic objectif en matière d'égalité salariale.

Selon les résultats du diagnostic établi et au regard de leur contexte local, les entreprises mettront en œuvre des mesures adaptées à la situation pour permettre le réajustement salarial, telles qu'une enveloppe budgétaire dédiée, des mesures promotionnelles et salariales ciblées.

### ■ Rattrapage salarial au retour du congé maternité ou d'adoption :

Les entreprises de la branche Banque populaire mettent en œuvre, au retour du congé maternité ou d'adoption, le rattrapage salarial des salariés en application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Ainsi ceux-ci bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé maternité ou d'adoption par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Sensibilisation et formation des managers et des gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale, lors des recrutements et des process individuels de revalorisation salariale (augmentation individuelle, promotions...).



## Article 6 | *Organisation et aménagement du temps de travail*

Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises, les parties signataires affirment leur volonté d'assurer une meilleure articulation entre la vie professionnelle et privée des salariés femmes ou hommes.

Les apports des nouvelles technologies facilitent de nouvelles modalités d'organisation du travail : le télétravail, téléconférence, visioconférence sont autant d'aménagements que les entreprises peuvent mettre en œuvre.

Conformément aux engagements de la charte pour l'équilibre des temps de vie, il est rappelé que les réunions et les formations se déroulent pendant les horaires habituels de travail.

Ainsi, elles conviennent que mieux articuler les temps de vie facilite le plein investissement dans l'activité professionnelle et contribue à une meilleure égalité professionnelle.

Elles affirment leur volonté de favoriser un recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes.

### Article 6.1 | *Objectifs*

Mettre en place des pratiques collectives, harmonisées au niveau des entreprises de la branche, afin de donner un cadre commun et partagé sur des points clefs de la vie au travail compatibles avec l'exercice de responsabilités familiales.

### Article 6.2 | *Mesures d'accompagnement*

#### ■ Organisation du travail :

Les entreprises de la branche et les managers appliquent la charte pour l'équilibre des temps de vie signée par les Banques Populaires le 18 janvier 2017 (jointe en annexe 1). Par ailleurs, la planification des congés payés et RTT doit être anticipée pour la bonne organisation des unités et l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale, il en va de même pour les actions prévisibles et à l'initiative de l'employeur nécessitant impérativement la présence du salarié (exemple : formations longues, manifestations professionnelles...).

#### ■ Mesures liées au temps partiel :

Les parties signataires rappellent que l'accès au temps partiel, tel que prévu dans les accords des entreprises, est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes, sans distinction du niveau hiérarchique.

La hiérarchie ne doit donc en aucun cas restreindre l'accès, en raison du genre, de l'âge ou du niveau hiérarchique (y compris l'encadrement).

Les entreprises veillent à ce que les temps partiels ne constituent pas un frein à l'évolution de carrière. À cette fin, elles garantissent aux salariés à temps partiel un traitement équivalent à celui des salariés à temps plein, à qualification et ancienneté égales. Les DRH s'assureront d'un niveau cohérent du nombre de salariés à temps partiel au sein d'une même unité de travail, afin d'assurer en toute période une activité professionnelle sereine.

## Article 7 | *Maternité, paternité et parentalité*

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés, de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, ne pénalisent pas les salariés dans leur vie professionnelle.

## Article 7.1 | Objectifs

Les entreprises prendront toutes les dispositions pour que les congés maternité/paternité s'effectuent dans les meilleures conditions.

À ce titre, les parties au présent accord considèrent que l'exercice de la parentalité doit pouvoir s'appliquer aux femmes comme aux hommes, et que le droit des pères participe au rééquilibrage des rôles dans la vie familiale contribuant ainsi au développement de la mixité. Aussi, elles encouragent les hommes concernés, et notamment les cadres, à utiliser leur congé paternité dans son intégralité.

En application de ce principe, il est convenu qu'après un an d'ancienneté tout salarié en congé de paternité pris en charge par la sécurité sociale bénéficie d'une indemnisation égale à 100 % du différentiel entre le montant versé par la sécurité sociale et le montant de sa rémunération brute.

Concernant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il est rappelé, que le père salarié ainsi que, le cas échéant, le/la conjoint(e) ou concubin(e) salarié(e) de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité, peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Par ailleurs, les entreprises accorderont également ce congé pour les couples homosexuels masculins afin de leur faire bénéficier des mêmes droits que les couples hétérosexuels et homosexuels féminins. Ce congé est légalement de 25 jours calendaire ou de 32 jours calendaire en cas de naissances multiples. L'employeur s'assure du respect, par le salarié, de la prise effective de congés sur la période obligatoire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Les entreprises communiqueront plus largement à l'arrivée d'un enfant auprès des nouveaux parents et de leur hiérarchie, notamment sur les droits liés à la naissance ou à l'accueil d'un enfant, et mettront en place des dispositifs permettant d'accompagner les personnes concernées en amont, pendant et après ces congés. Elles pourront également prévoir des dispositifs spécifiques pour les familles monoparentales qu'elles porteront à la connaissance des salariés (aide à la garde d'enfants, aide à la mobilité ou encore aménagement des conditions de travail...).

Les entreprises seront attentives aux demandes des seconds parents pour assister aux examens de grossesse selon des modalités qui leurs seront propres (par exemple une facilitation de prise de congés ou RTT sous réserves de ne pas empêcher la continuité d'activité).

L'objectif des entreprises est de réaliser 100 % des entretiens professionnels spécifiques aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein tout au long des 3 années de l'accord. Ces entretiens se tiendront en face à face, sauf contrainte du salarié.

## Article 7.2 | Mesures d'accompagnement

### ■ Entretien préalable au congé maternité ou adoption :

Les salariés bénéficiant d'un congé maternité ou d'adoption se verront proposer un entretien avant leur départ en congé par leur responsable hiérarchique et/ou par un responsable RH afin de faire le point sur leur situation professionnelle.

Cet entretien a pour objectif de préparer très en amont la reprise d'activité et de faciliter le retour à l'emploi. Il permet de déterminer la faisabilité du retour à son poste ou dans un poste équivalent en qualification comme en temps de trajet ou le retour à un poste en adéquation avec son projet professionnel.

### ■ Maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé :

Pendant son absence en congé maternité, adoption ou congé parental d'éducation à temps plein, le/la salarié(e) sera destinataire des informations collectives générales.

■ Organisation d'entretiens spécifiques aux retours de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental à temps plein :

Au moins 1 mois avant la date de reprise, l'entreprise informe le ou la salarié(e) du lieu d'affectation.

En vue d'étudier les conditions de la reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formations nécessaires au développement professionnel et à l'évolution de carrière, les DRH organiseront, dans les meilleurs délais, un entretien professionnel spécifique aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein. Cet entretien peut être l'occasion pour le ou la salarié(e) estimant être discriminé(e) en matière de rémunération, en raison de son sexe, d'échanger sur le sujet.

■ Formation au retour de congé maternité, adoption, parental :

Suite à un congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation exercé à temps complet, une action de remise à niveau sera proposée, afin de prendre connaissance des évolutions du métier qui seraient éventuellement intervenues durant la période d'absence.

Cette action de remise à niveau s'inscrit dans le cadre du plan de formation et est mise en œuvre au retour du salarié et au plus tard dans les 3 mois de la reprise, au plus proche de la date d'entretien de retour.

## **Article 8 | La formation professionnelle**

La formation professionnelle constitue un objectif prioritaire, elle est un outil privilégié d'égalité des chances. En effet, le développement des compétences représente un levier essentiel de l'évolution des carrières de toutes et tous. À ce titre, les entreprises reconnaissent l'importance de la formation dans l'accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilités et dans la mixité des métiers. L'entretien professionnel est un moment particulier qui permet la formalisation d'un projet professionnel. Dans cette perspective, cet entretien concourt à la réflexion sur les besoins en termes de formation professionnelle.

### **Article 8.1 | Objectifs**

Dans ce cadre, l'objectif est de :

- garantir pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation ;
- poursuivre et accentuer l'accès des femmes aux viviers groupe afin de renforcer leur accès aux emplois de cadres supérieurs et dirigeants et ainsi augmenter le pourcentage de femmes parmi les cadres supérieurs et les dirigeantes ;
- prendre en compte la parité dans le vivier permettant d'accéder aux parcours groupe ;
- atteindre, sur les 3 années de l'accord, 50 % de femmes inscrites dans les parcours proposés par le groupe.

### **Article 8.2 | Mesures d'accompagnement**

Pour atteindre ces objectifs et s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes seront mises en œuvre ou renforcées :

■ Accès à la formation :

Aucun critère illicite ou discriminatoire (sexe, situation de famille, âge...) ne doit être pris en compte dans l'accès à la formation.

L'entreprise assure un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux. Elle sensibilise les managers sur cet équilibre.

#### ■ Formation qualifiantes et diplômantes :

Les entreprises, par l'intermédiaire de leurs dirigeants, ont pour ambition de faire progresser le nombre de proposition de candidatures féminines dans les cursus de formations qualifiantes et/ou diplômantes. Pour ce faire, chaque entreprise intensifiera la communication et la sensibilisation sur les parcours de formation diplômantes, qualifiantes et managériales.

#### ■ Formation et congé familial :

Les entreprises favorisent la réadaptation à leur poste de travail des salariés qui ont bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois. À cet égard, elles mettent en place l'entretien de bilan dans les premières semaines qui suivent le retour du salarié à son poste et fixent une liste des actions de formations qui sont nécessaires.

#### ■ Formation et temps partiel :

Les parties réaffirment leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation pour toutes et tous.

Il est donc rappelé que les actions de formation tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aux femmes et aux hommes, qu'ils soient salariés à temps complet ou à temps partiel.

Afin de prendre en compte les activités à temps partiel, les formations courtes et modulaires sont privilégiées. Si toutefois des actions collectives de formation devaient se dérouler durant la dispense d'activité générée par le temps partiel, des facilités devront être trouvées par les DRH, au sein des entreprises, pour en préserver l'accessibilité (exemples de facilités pouvant être proposées : report du ou des jours de temps partiel, compensations financières pour frais exceptionnels et incontournables de garde d'enfant durant la formation...).

## Article 9 | *La promotion professionnelle*

La gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la proportion de femmes cadres constituent des objectifs prioritaires pour les entreprises de la branche.

Les entreprises appliqueront des procédures de gestion et d'évolution de carrières similaires pour les femmes et les hommes. Elles doivent permettre un accès identique, à la promotion et aux postes à responsabilités et favoriser la construction de parcours de carrière sans distinction de sexe.

### Article 9.1 | *Objectifs*

L'objectif de femmes cadres à atteindre au niveau du Groupe BPCE est de 50 % à fin 2026. Les entreprises de la branche, dont le taux de représentation de femmes cadres est inférieur à 50 % se fixent comme ambition une progression qui contribuera à l'atteinte de l'objectif global du groupe.

Pour celles dont le taux est supérieur à 50 %, elles s'engagent à poursuivre leur action en faveur d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les effectifs de l'entreprise.

Par ailleurs, les entreprises de la branche se fixent comme ambition de faire progresser la mixité, notamment au sein du métier de directeur d'agence. Afin d'y parvenir, elles s'engagent à tendre vers un taux de 45 % de directrices d'agences sur les nouvelles nominations, au sein de la branche entre 2024 et 2026.

Enfin, les entreprises de la branche s'assurent que la progression de la représentation féminine se poursuive dans l'ensemble des classifications de la catégorie des cadres, y compris les plus élevées, au-delà de la classification « H ».

## Article 9.2 | Mesures d'accompagnement

Dans cette perspective et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes seront mises en œuvre ou renforcées :

### ■ Définition et mise en œuvre de procédures RH :

Les critères d'évolution professionnelle sont de même nature pour les femmes que pour les hommes et sont exclusivement fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la contribution individuelle.

Les critères retenus pour tout recrutement interne et mobilité groupe ne peuvent en aucun cas prendre en considération le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Ainsi à titre d'exemple : les absences pour congé maternité ou de paternité, d'adoption ainsi que la situation de famille, de même qu'une activité à temps partiel, ne sauront être prises en compte au détriment des processus de promotion ou d'accès aux postes à responsabilité.

### ■ Identification des freins aux candidatures féminines :

Afin de pallier les situations dans lesquelles les collaboratrices n'expriment pas aisément leurs projets professionnels, les DRH des entreprises de la branche identifieront dans le recueil des entretiens professionnels et sur des critères de compétence et de performance, les profils adaptés n'ayant pas postulé et leur proposeront un entretien au cours duquel sont examinés les freins à la candidature et les solutions qui peuvent être trouvées.

### ■ Accompagnement des femmes dans l'accès aux postes à responsabilité :

Les entreprises pourront notamment proposer un accompagnement des femmes afin d'encourager leur accession à des postes à responsabilité via des parcours dédiés au niveau du groupe ou au niveau local (DECLIC, BOOSTER).

Les entreprises pourront promouvoir les dispositifs de mentoring (RH ou réseau) ou actions de sensibilisation afin de lutter contre l'auto-censure.

### ■ Réalisation des nouveaux indicateurs relatifs à la représentation des femmes parmi les cadres dirigeants et instances dirigeantes :

Les entreprises de la branche Banque populaire publient chaque année, en application de l'article L. 1142-11 du code du travail, les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants d'une part, et les membres des instances dirigeantes d'autre part. La publication de ces écarts doit être effectuée chaque année, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, sur le site internet de l'entreprise.

La proportion de personnes de chaque sexe devra atteindre *a minima* 30 % en 2026 et 40 % en 2029 au sein des entreprises de la branche.

## Article 10 | Les actions de sensibilisation et de communication

Les parties signataires conviennent que la sensibilisation et la communication sur le thème de l'égalité professionnelle sont nécessaires aux évolutions des mentalités des hommes et des femmes.

C'est pourquoi ils souhaitent la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de communication en direction des salariés.

### Article 10.1 | Objectifs

Conscientes que l'égalité professionnelle nécessite d'agir sur les stéréotypes, les entreprises développeront des outils de sensibilisation et mettront en place une communication sur leurs résultats en matière de mixité.

## Article 10.2 | *Mesures d'accompagnement*

### ■ Développement d'outils de sensibilisation et de formation :

Les entreprises développeront et déploieront dans le cadre du parcours des nouveaux managers une formation/sensibilisation contre les discriminations, la neutralisation des stéréotypes notamment ceux liés à l'égalité entre les hommes et les femmes. Ces formations/sensibilisation pourront prendre la forme de E-learning, Serious-game ou conférences permettant de lutter contre les stéréotypes sexistes.

### ■ Sensibilisation des nouveaux entrants :

Les entreprises en lien avec la DRH Groupe enrichiront le parcours du nouvel entrant d'une séquence sur la diversité.

### ■ Communication :

Les entreprises diffuseront au moins une fois par an une communication présentant les enjeux et objectifs de la politique mixité. Pour ce faire le guide mixité proposé par la DRH Groupe de BPCE a été actualisé en 2024 et sera mis à jour régulièrement. Les entreprises s'engagent à diffuser le site Sharepoint dédié à la mixité, la diversité et l'inclusion. L'ensemble des salariés peut accéder à ce site mis à jour régulièrement et rassemblant en un même espace toutes les ressources utiles sur ces thématiques, notamment de nombreux supports (guides, quiz, replay de conférence, contacts utiles etc.).

De plus, la DRH du Groupe BPCE a également mis à disposition des aux entreprises un guide de l'égalité professionnelle et de la parentalité en entreprise, à destination des managers. Ce document a pour objectif de permettre de répondre de façon appropriée aux sollicitations des salariés.

Enfin, à destination de l'ensemble des salariés de la branche, la DRH Groupe de BPCE proposera aux entreprises un kit de présentation ou une trame de formation sur les stéréotypes liés au genre, leurs origines, les évolutions et les moyens de les combattre.

De plus, une attention particulière sera apportée dans la communication sur les principes élémentaires de respect de l'intégrité des personnes.

## Article 11 | *Lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les violences intrafamiliales*

Les entreprises de la branche Banque populaire rappellent que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, ou tout actes définis dans le cadre de l'article L. 1153-1 du code du travail.

Les évolutions sociétales et les nouvelles dispositions légales (loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel chap. IV) ont permis de renforcer la prise de conscience et les enjeux en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprises et dans la société dans son ensemble.

Les entreprises de la branche Banque populaire sont engagées depuis plusieurs années au travers notamment de la nomination et la formation de référents harcèlement RH et CSE et ont déployées pour certaines des dispositifs de sensibilisation (auto-diagnostic, guide, communication intranet...).

Elles rappellent que la victime de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes peut toujours s'adresser à la Direction, aux représentants du personnel de leur choix et aux référents harcèle-



ment. Elles peuvent également utiliser la plateforme groupe lanceur d'alerte pour déclarer tout harcèlement sexuel ou agissement sexiste.

### **Article 11.1 | Objectifs**

Par cet accord, les entreprises de la branche Banque populaire réaffirment leur volonté de garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements de travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Il s'agira de mettre en place des approches méthodologiques, des outils et ressources permettant aux entreprises de la branche d'affirmer un message de tolérance zéro sur toute dérive collective comme sur tout comportement individuel manifestement inapproprié et de mettre en œuvre toutes les mesures préventives et correctives nécessaires. Les entreprises de la branche entendent notamment faire de l'entreprise un espace où les victimes de violences intrafamiliales peuvent trouver un relais.

### **Article 11.2 | Mesures d'accompagnement**

Dans cette perspective et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes sont mises en œuvre ou renforcées :

#### ■ Identification, formation et animation des référents sexisme et harcèlement sexuel :

Conformément aux dispositions légales, un référent harcèlement RH en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné dans chaque entreprise. Ce référent est formé via le dispositif de formation proposé par la DRH groupe.

La DRH Groupe anime cette communauté de référents par l'organisation de réunions régulières, de partage d'informations et de bonnes pratiques via un espace Yammer privé dédié.

Par ailleurs, un référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné au sein de chaque CSE. Il doit être formé, via le dispositif groupe mis à leur disposition ou un autre dispositif de formation de leur choix.

Les 2 référents travaillent ensemble sur les cas qui leur sont remontés.

Lorsque des faits susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel sont portés à la connaissance de l'employeur, une enquête interne est mise en œuvre par celui-ci.

#### ■ Communication :

Les parties prenantes conviennent qu'il est essentiel :

- de s'assurer que chaque salarié puisse accéder facilement aux informations relevant de la lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences intrafamiliales. Les référents RH et CSE sont facilement identifiables pour les salariés, leurs rôles sont clairement définis et leurs coordonnées accessibles /
- d'informer les salariés de la mise à disposition sur l'intranet des supports disponibles en matière de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (guides, mémo, numéros utiles, code de conduite et d'éthique...).

#### ■ Mise en place d'outils de sensibilisation et de formation contre les stéréotypes genrés, les propos ou agissements sexistes :

La DRH groupe propose aux entreprises des dispositifs de sensibilisation et identifie des prestataires proposant des actions et temps forts à destination des entreprises de la branche Banque populaire.

Les entreprises déploient 1 fois par an un dispositif de communication et sensibilisation en matière de lutte contre le sexisme et le harcèlement.

Pour aller plus loin, un dispositif de e-learning est proposé/accessible à tous les salariés.

■ Inscription des questions de prévention et de lutte contre les propos et agissements sexistes, le harcèlement ou les agressions sexuelles, dans le plan de prévention annuel des entreprises, comme dans les documents uniques des risques.

■ Édition de guides-repères à destination du management, des filières éthiques & conformité et RH, des équipes médico-sociales et des représentants du personnel afin de :

- comprendre et s'appropriier les concepts ;
- créer les conditions de libération de la parole et l'écoute des signaux faibles ;
- prendre en charge les alertes en déployant la méthodologie d'enquête adaptée ;
- engager les procédures disciplinaires le cas échéant ;
- accompagner les victimes, notamment après traitement de la situation.

## **Article 12 | *Suivi de l'application de l'accord***

L'application du présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, en CPBP sur la base des indicateurs présentés ci-après. Ce suivi, permettra de mesurer dans le temps, l'évolution des résultats et ainsi de vérifier les effets de l'accord.

### **Le recrutement**

Nombre de candidatures externes reçues F/H pour les postes d'encadrement.

Nombre de recrutements F/H selon la répartition cadres/non cadres.

Taux de féminisation par filière et métiers repères.

Nombre de candidatures reçues dans Apogée par famille d'emploi et F/H.

Nombre de recruteurs/managers formés à la non-discrimination,

Salaire médian à l'embauche F/H.

Niveau de diplôme par emploi.

### **La formation professionnelle**

Nombre de stagiaires F/H selon la répartition cadres/non-cadres.

Nombre moyen d'heures de formation F/H selon la répartition cadres / non-cadres.

Taux de femmes formées parmi la population formée.

Nombre de femmes inscrites dans les cursus de formation qualifiante et ou diplômante.

Pourcentage de femmes inscrites dans les parcours proposés par le Groupe.

Nombre de salariées F/H à temps partiel ayant bénéficié de formation et nombre moyen d'heures de formation.

### **La promotion professionnelle**

Effectif F/H selon la répartition cadres/non cadres et par classification (en nombre et pourcentage).

Taux de promotion F/H selon la répartition cadres/non-cadres, détail du nombre de promotion (H/F) pour les classifications cadres.

Taux de promotion des femmes cadres au-delà de la classification H.

Taux de femmes directrices d'agences sur les nouvelles nominations.

### **Maternité, paternité et parentalité**

Nombre de salariés en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental.



## Organisation et aménagement du temps de travail

Effectif F/H à temps partiel selon la répartition cadres/non-cadres.

Nombre de jours de congés paternité pris dans l'année avec une répartition techniciens/cadres – Nombre de salariés concernés (ayant eu une naissance dans l'année), nombre de salariés ayant demandé le bénéfice d'un congé de paternité.

Pourcentage et nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation au cours de l'année considérée comparé au pourcentage et nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'une augmentation.

Pourcentage et nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion au cours de l'année considérée comparé au pourcentage et nombre de salariés ayant bénéficié d'une promotion.

## La rémunération effective

Taux de femmes bénéficiaires d'une augmentation individuelle parmi l'ensemble des bénéficiaires.

Évolution des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par niveau de classification.

Nombre de femmes ayant bénéficié du rattrapage salarial maternité parmi l'ensemble des femmes en congé maternité.

Un état des lieux sera réalisé une fois par an par chaque entreprise de la branche sur la politique d'égalité salariale à partir de critères tangibles :

- l'analyse des grilles de salaires ;
- l'évolution des rémunérations femme-homme par fonction, par classification, et selon l'ancienneté y compris l'ancienneté dans le poste, dans le respect des dispositions de comparaison de l'article L. 3221-4.

## La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Nombre de dispositifs proposés par la DRH groupe.

Nombre de réunions de la filière référents harcèlement.

Nombre de salariés ayant suivi la formation proposée par le Groupe.

## Article 13 | *Durée, dépôt et publicité*

### Article 13.1 | *Durée*

Le présent accord prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> août 2024, pour la période du 1<sup>er</sup> août 2024 au 31 juillet 2027.

En tout état de cause, il cessera donc automatiquement de produire tout effet le 31 juillet 2027.

### Article 13.2 | *Demande de révision*

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

### Article 13.3 | *Dépôt et publicité*

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

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

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

*Fait à Paris, le 2 juillet 2024.*

(Suivent les signatures.)

### Annexe 1 Charte pour l'équilibre des temps de vie

# 15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE



reconnait l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

Il s'engage, par la signature de cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs cités ci-dessous, dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

#### Exemplarité des managers

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
2. Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

#### Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
6. Éviter de les solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.
7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

#### Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

8. Planifier les réunions dans la plage 9h-18h, sauf urgence ou activités spécifiques.
9. Éviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
10. Favoriser l'usage des audio ou visioconférences, et privilégier les réunions courtes.
11. Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires ; déléguer dès que possible.
12. Organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

#### Du bon usage des e-mails

13. Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie : gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
14. Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.
15. Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.



# La Charte mixité du Groupe BPCE

Fortes de notre histoire et convaincues que l'égalité professionnelle femmes-hommes est source d'efficacité économique et de performance durable, nous, entreprises du Groupe BPCE, sommes déterminées à poursuivre et amplifier notre action pour faire de la mixité, et plus globalement de la diversité, un véritable levier de développement.

Par la signature de cette charte, nous nous engageons à :

- 1** Promouvoir l'égalité professionnelle au plus haut niveau de responsabilité, à travers une implication forte de nos dirigeantes et dirigeants pour donner l'impulsion et pérenniser des politiques.
- 2** Intégrer systématiquement les principes de mixité dans tous les processus RH, au service d'ambitions soutenues par des plans d'action ou des accords collectifs.
- 3** Faire progresser la mixité dans tous nos métiers en interne, grâce à une action volontariste contre les stéréotypes de genre auprès de nos collaborateurs, et en externe auprès des jeunes générations.
- 4** Favoriser l'identification, la promotion et la fidélisation de tous les talents, femmes et hommes, et les accompagner avec notamment des programmes dédiés.
- 5** Diffuser largement la culture de la mixité dans nos entreprises, en assurant tout au long de l'année une démarche de sensibilisation et de formation de nos managers et collaborateurs.
- 6** Renforcer la communication sur notre engagement auprès de toutes nos parties prenantes (clients, fournisseurs, prestataires...), afin de les encourager au déploiement et au respect de ces principes.
- 7** Soutenir l'action des réseaux féminins / mixtes dans nos entreprises en veillant à les doter de moyens adaptés, ainsi qu'à valoriser leurs missions et initiatives.
- 8** Considérer l'équilibre des temps de vie comme un véritable levier d'égalité professionnelle, à travers, entre autres, un accompagnement adapté de la parentalité.
- 9** Evaluer régulièrement les progrès réalisés dans chaque entreprise et communiquer les résultats obtenus, afin de nous inscrire dans une démarche d'amélioration continue.
- 10** Inscrire la politique mixité dans le cadre plus large d'une démarche d'ouverture et d'inclusion, respectueuse de toutes les diversités culturelles, ethniques et sociales.

Le 8 mars 2021

**Nicole ETCHEGOÏNBERRY,**  
présidente du directoire de la Caisse  
d'Épargne Loire-Centre et présidente  
du réseau des elles du Groupe BPCE,

**Laurent MIGNON,**  
président du directoire  
du Groupe BPCE,

**Catherine HALBERSTADT,**  
directrice générale Ressources  
humaines du Groupe BPCE,



  
DU GROUPE BPCE



 GROUPE BPCE

## Annexe 3 Glossaire

**Agissement sexiste** : tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

**Autocensure** : phénomène complexe touchant aux blocages souvent inconscients d'un individu, ce qui peut se traduire par exemple, dans le contexte de l'égalité professionnelle par le fait de ne pas se positionner pour un poste de direction ou pour un métier à image masculine.

**Discrimination** : situation dans laquelle une personne est traitée moins favorablement qu'une autre (ou qu'un groupe de personnes), en raison de son sexe, de son origine, de sa religion, etc.

**Discrimination directe fondée sur le genre** : constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. Ex : Une femme est exclue d'une promotion, alors que tous ses collègues masculins sont promus et qu'il n'existe aucun motif objectif étranger au sexe justifiant ce défaut de promotion.

**Discrimination indirecte fondée sur le genre** : constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

**Diversité** : la diversité est définie comme une variété de profils humains évoluant au sein de l'entreprise. Elle recouvre ainsi une variété de genres, d'âges, d'origines... La diversité est un moyen de lutte contre toutes formes de discriminations.

**Équité** : principe selon lequel on cherche à donner à toutes les personnes, face à une même situation, les mêmes chances d'accès ou de réussite. Les dispositifs « d'actions positives » reposent sur le principe d'équité.

**Égalité professionnelle** : se caractérise par l'égalité des droits et des chances entre les hommes et les femmes dans le domaine professionnel. Elle concerne les domaines suivants : salaires, recrutement et mixité des emplois, déroulement des carrières, promotion, formation professionnelle, accès aux fonctions syndicales et électives, conditions de travail et obligations familiales.

**Harcèlement sexuel** :

1. Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2. Toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

**Harcèlement moral** : défini par le code du travail, le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la personne du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Son auteur : un employeur, un collègue de la victime, quelle que soit sa position hiérarchique...

Mixité : présence et participation équilibrées des deux sexes. On parle de secteur mixte à partir d'un rapport de l'ordre de 40/60.

Parité : présence numérique égale d'hommes et de femmes dans une entreprise. Est à parité une instance de décision et de pouvoir composée de 50 % de femmes et 50 % d'hommes.

Inclusion : création des conditions collectives (règles de fonctionnement, environnement de travail, valeurs partageables) permettant à chacun de faire valoir sa personnalité, ses talents, ses idées, son énergie pour apporter le meilleur de soi au projet commun.

Paroi de verre : blocage de l'accès à des filières métiers considérées comme stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilité (finance, management opérationnel, etc.).

Plafond de verre : phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.

Plancher de verre : freins constatés face à la demande des hommes de consacrer du temps et de l'énergie à leur épanouissement hors de la seule sphère professionnelle.

Sexisme : le sexisme au travail s'entend de toute croyance, attitude, propos, geste, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraîne des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être.

Sexisme ordinaire : forme de micro-violence faite de la répétition d'allusions, de blagues, de commentaires ou de regards déplacés et insistants. Comme les autres types de micro-violences, le sexisme ordinaire est d'apparence presque banale mais peut avoir des conséquences destructrices sur les personnes qui le subissent.

Stéréotype de genre : représentations schématiques et globalisantes, des croyances largement partagées sur ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes.

Accord professionnel

**BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE À BUT  
NON LUCRATIF**

**Adhésion par lettre du 31 juillet 2024**

de la FNAS FO à l'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés  
défini par l'avenant n° 3 du 15 juin 2016 à l'accord n° 2005-03 du 18 février 2005

NOR : ASET2450742M

Fédération nationale de l'action sociale FO  
7, passage Tenaille  
75014 Paris

Paris, le 31 juillet 2024

Madame la présidente,

Notre conseil fédéral réuni les 25, 26 et 27 juin 2024 a décidé, à l'unanimité, de rejoindre l'accord de branche relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif défini par l'avenant n° 3 à l'accord n° 2005-03 du 18 février 2005, agréé par arrêté du 31 juillet 2023.

Nous vous remercions de bien vouloir dès lors nous considérer comme signataires et ainsi nous permettre de bénéficier de tous les droits que cette décision implique.

Nous vous prions d'agréer, Madame la présidente, l'expression de nos salutations distinguées.

Secrétaire général.

Accord national professionnel

**SALAIRES DU DOUBLAGE**  
**(3 août 2006)**

**Avenant du 16 juillet 2024**  
à l'avenant n° 1 du 7 novembre 2022  
relatif aux salaires minimaux

NOR : ASET2450748M

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

**SYNPASE ;**

**FICAM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNAPAC CFDT ;**

**SNAJ CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux ont signé le 7 novembre 2022 un avenant à l'accord national professionnel de salaires du doublage du 5 février 2013 stipulant des augmentations pour les artistes-interprètes du doublage et pour les directeurs et directrices artistiques du doublage, ainsi que des modifications de règles et calculs des rémunérations. Dans ce cadre, un article 9 intitulé « Films de plateforme » a été rédigé afin d'appliquer les salaires minimaux du cinéma à certains films directement diffusés sur des plateformes VOD en France qu'on pourrait qualifier de « Blockbusters » ou « High budget ».

Après plus d'une année d'application de cet accord et plus particulièrement de l'article 9 sus-visé, le constat pour le secteur du doublage est catastrophique. Le critère d'application énoncé dans cet article 9 n'est pas viable dans les faits et induit de multiples divergences d'interprétation dangereuses pour les entreprises, c'est-à-dire une forte insécurité juridique pour ce qui est de la détermination de la catégorie à appliquer, ce qui laisse peser un doute d'applicabilité à de nombreuses œuvres audiovisuelles qui n'étaient absolument pas visées par l'esprit du texte et les rédacteurs. De plus, imposer un coût relatif à une œuvre de cinéma sur une œuvre audiovisuelle qui ne sort pas en salle est problématique pour les commanditaires ne tirant pas de revenus d'exploitation en salle en France sur l'œuvre en question. En conséquence, de nombreux projets ont d'ores et déjà été délocalisés dans des pays francophones concurrents, ce qui affaiblit l'ensemble de l'écosystème du doublage français.



Partant, les partenaires sociaux se sont de nouveau réunis et ont décidé de supprimer l'article 9 de l'avenant n° 1 du 7 novembre 2022 qui en l'état est néfaste pour l'emploi du secteur et incite à la délocalisation.

Les partenaires sociaux conviennent toutefois de continuer à réfléchir à la question du doublage des « Films de plateforme » mais de façon plus pragmatique, en concertation avec l'ensemble des acteurs du secteur et en prenant en considération les règles dans les autres pays. En l'occurrence, des discussions débiteront dès septembre 2024 pour construire un mécanisme efficient et durable.

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

Le présent avenant a pour objet unique la suppression de l'article 9 intitulé « Films de plateforme » de l'avenant n° 1 du 7 novembre 2022 portant révision de l'accord national professionnel de salaires du doublage du 5 février 2013.

Le présent avenant constitue une annexe de la convention collective étendue des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDD 2717) du 21 février 2008.

## **Article 2 | Films de plateforme**

L'article 9 de l'avenant n° 1 du 7 novembre 2022 portant révision de l'accord national professionnel de salaires du doublage du 5 février 2013 est supprimé.

## **Article 3 | Autres dispositions de l'avenant du 7 novembre 2022**

Les autres dispositions de l'avenant n° 1 du 7 novembre 2022 portant révision de l'accord national professionnel de salaires du doublage du 5 février 2013 restent inchangées.

## **Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Considérant que le champ de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement couvre en très grande majorité des TPE et PME, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de doublage de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail.

Le présent avenant s'applique donc sans distinction aux entreprises de moins de 50 salariés.

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

Le présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail pour une durée indéterminée.

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

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires – une version papier signée des parties et une version sur support électronique – auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Une demande d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail sera effectuée au moment du dépôt.

*Fait à Paris, le 16 juillet 2024.*

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

**RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO**

**Avenant n° 20 du 20 juin 2024**

à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017  
relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire

NOR : ASET2450739M

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

**CPME ;**

**MEDEF ;**

**U2P,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**CGT-FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 20 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 est supprimé.

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

*Fait à Paris, le 20 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

**RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO**

**Avenant n° 21 du 20 juin 2024**

à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017  
relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire

NOR : ASET2450740M

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

**CPME ;  
MEDEF ;  
U2P,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC ;  
CGT-FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le paragraphe 2 de l'article 8 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 est modifié et rédigé comme suit :

« L'accord s'applique également de plein droit à Saint-Pierre-et-Miquelon et en Nouvelle-Calédonie selon des conditions particulières. »

L'alinéa 7 de l'article 19 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 est supprimé.

À l'article 2 de l'annexe B à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, la dernière ligne du tableau est supprimée.

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

*Fait à Paris, le 20 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

**RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO**

**Avenant n° 22 du 20 juin 2024**

à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017  
relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire

NOR : ASET2450741M

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

**CPME ;  
MEDEF ;  
U2P,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC ;  
CGT-FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le paragraphe 3 de l'article 57 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, est ainsi rédigé :

« a) Qu'il perçoit des indemnités journalières au titre de la maladie, de la maternité ou d'un accident du régime général de la sécurité sociale, du régime des assurances sociales agricoles, du régime minier ou d'un autre régime obligatoire en France ; »

*Fait à Paris, le 20 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-34 du 24 août 2024

Conventions, avenants et accords

Pages

<b>IDCC 7024-9352   Production agricole et CUMA. Exploitations de pépinières et d'horticulture (Ille-et-Vilaine) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2024-03 du 20 janvier 2024 à l'avenant n° 52 du 30 août 2023 .....</b>	<b>78</b>
---	-----------

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**  
**(15 septembre 2020)**

Convention collective

IDCC : **9352** | **EXPLOITATIONS DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE**  
**(Ille-et-Vilaine)**  
**(15 octobre 1985)**

(Étendue par arrêté du 6 mars 1986,  
*Journal officiel* du 15 mars 1986)

**Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2024-03 du 20 janvier 2024**  
à l'avenant n° 52 du 30 août 2023

NOR : AGRS2497030Z

IDCC : 7024, 9352

**Page 209 :**

Au lieu de :

« Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :  
Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA d'Ille-et-Vilaine (en vertu de la délégation que lui a confiée la FNSEA),  
d'une part,  
et le(s) syndicat(s) de salarié(s) :  
Syndicat général agroalimentaire CFDT Ille-et-Vilaine ;  
Fédération CFTC Agri ;  
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ;  
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,  
d'autre part, »

Lire :

« Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :  
Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA d'Ille-et-Vilaine (en vertu de la délégation que lui a confiée la FNSEA),  
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération CFTC Agri ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part, »

(Le reste sans changement.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240340-000824

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---