



©rcfotostock - stock.adobe.com



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

Liberté
Égalité
Fraternité

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction de l'information
légale et administrative

2024-52

28 décembre 2024

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2024-52 du 28 décembre 2024

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	[*]

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2024-52.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-52 du 28 décembre 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 112 Laitière-industrie : accord du 23 octobre 2024 relatif à la définition des catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire.....	6
IDCC 112 Laitière-industrie : avenant n° 8 du 23 octobre 2024 à l'accord du 26 novembre 2003 relatif à la prévoyance.....	9
IDCC 176 Pharmaceutique-industrie : accord du 14 novembre 2024 à l'accord du 12 juin 2024 relatif au régime de participation facultatif pour les entreprises de moins de 50 salariés	12
IDCC 478 Sociétés financières : accord du 29 novembre 2024 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap	22
IDCC 493 Vins-spiritueux : accord tripartite du 4 décembre 2024 relatif aux catégories objectives de salariés pour des garanties de protection sociale complémentaire	33
IDCC 500 Habillement-mercerie-chaussure. Commerce-gros : avenant n° 56 A du 26 novembre 2024 relatif aux salaires minima mensuels.....	38
IDCC 500 Habillement-mercerie-chaussure. Commerce-gros : avenant n° 37 B du 26 novembre 2024 relatif aux primes d'ancienneté.....	40
IDCC 1267 Pâtisserie : avenant n° 111 du 26 novembre 2024 à l'avenant n° 108 du 10 septembre 2024 relatif au financement du dialogue social et à la collecte des fonds du paritarisme	42
IDCC 1404 Tracteurs-matériels agricoles : avenant n° 8 du 11 octobre 2024 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé	44
IDCC 1517 Commerces-détail-non alimentaires : accord du 5 septembre 2024 relatif à la participation dérogatoire	51
IDCC 1517 Commerces-détail-non alimentaires : avenant n° 14 du 27 novembre 2024 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale	65
IDCC 1534 Viandes-industries : avenant n° 98 du 14 novembre 2024 relatif à la revalorisation des salaires minima au 1 ^{er} janvier 2025.....	67
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Bretagne) : accord du 3 décembre 2024 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2025	69
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Bretagne) : accord du 3 décembre 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2025.....	72

IDCC 1686 Audiovisuel-électronique-commerce : accord du 8 octobre 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire.....	75
IDCC 1880 Ameublement-négoce : accord du 5 novembre 2024 relatif à la participation.....	77
IDCC 1880 Ameublement-négoce : accord du 5 novembre 2024 relatif à la prime de partage de la valeur (PPV)	87
IDCC 1880 Ameublement-négoce : accord du 5 novembre 2024 relatif à l'intéressement	91
IDCC 2046 Cancer-centres-luttes : avenant n° 2023-12 du 22 septembre 2023 relatif à la modification de certains congés pour événements familiaux	100
IDCC 2046 Cancer-centres-luttes : avenant n° 2024-02 du 9 juillet 2024 relatif à la révision du système de classification du personnel praticien et non praticien et de la grille de rémunération du personnel non praticien	102
IDCC 2046 Cancer-centres-luttes : avenant n° 2024-03 du 9 juillet 2024 relatif à la rémunération du personnel non praticien	159
IDCC 2046 Cancer-centres-luttes : avenant n° 2024-04 du 9 juillet 2024 relatif à la création d'un troisième palier de validation des compétences du personnel non praticien	165
IDCC 2046 Cancer-centres-luttes : avenant n° 2024-05 du 9 juillet 2024 relatif à la rémunération du personnel praticien.....	177
IDCC 2046 Cancer-centres-luttes : avenant n° 2024-06 du 23 septembre 2024 relatif au parcours professionnel pour les infirmiers diplômés d'État de bloc opératoire vers l'emploi d'infirmier de bloc opératoire diplômé d'État.....	181
IDCC 2046 Cancer-centres-luttes : avenant n° 2024-07 du 24 octobre 2024 relatif à la revalorisation salariale des groupes A et B de la grille de classification.....	183
IDCC 2046 Cancer-centres-luttes : avenant n° 2024-08 du 13 novembre 2024 relatif au parcours professionnel de préparateur en pharmacie.....	185
IDCC 2128 Mutualité : accord du 28 octobre 2024 relatif à la fixation de l'agenda social de la CPPNI pour la période 2024/2025	194
IDCC 2148 Télécommunications : accord du 15 novembre 2024 relatif à la mise en place d'un régime de participation	198
IDCC 2190 Missions locales-PAIO : avenant n° 83 du 19 septembre 2024 relatif à la modification du titre VI « Classement professionnel et rémunération » et du titre VIII « Dispositions spécifiques aux cadres »	215
IDCC 2190 Missions locales-PAIO : avenant n° 84 du 19 septembre 2024 relatif à la classification (modification des annexes II, III, IV, V et VI)	219
IDCC 2205 Notariat : avenant n° 58 du 14 novembre 2024 relatif à la corrélation diplômes-classification et au tutorat (articles 15.6 et 29.3.3)	239
IDCC 2205 Notariat : avenant n° 1 du 14 novembre 2024 à l'accord du 23 mai 2024 relatif aux contrats de professionnalisation conclus à compter du 1 ^{er} juillet 2024.....	242

IDCC 2511 Sport : avenant n° 206 du 12 novembre 2024 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Animateur d'escalade sur structure artificielle » (annexe 1 de la convention collective).....	244
IDCC 2609 Bâtiment (Bretagne) : accord du 3 décembre 2024 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2025.....	246
IDCC 3105 Régies-quartier : avenant n° 11 du 13 novembre 2024 à l'accord du 13 février 2015 relatif aux orientations pour faire suite à la réforme de la formation professionnelle	248
IDCC 3248 Métallurgie (Doubs) : accord du 13 novembre 2024 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	251
IDCC 3248 Métallurgie (Belfort-Montbéliard) : accord du 14 novembre 2024 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	259
IDCC 3248 Métallurgie (Haute-Saône) : accord du 21 novembre 2024 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	267
IDCC 3248 Métallurgie (Côte-d'Or) : accord du 9 décembre 2024 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} janvier 2025	275

Accord(s) professionnel(s)

Contrat de sécurisation professionnelle : avenant n° 9 du 22 novembre 2024 relatif au contrat de sécurisation professionnelle.....	277
Contrat de sécurisation professionnelle (Mayotte) : avenant n° 6 du 22 novembre 2024 relatif à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle.....	279
Métallurgie : avenant du 29 novembre 2024 à l'accord du 7 février 2022 relatif à la gouvernance et aux garanties contributives et non-contributives du régime de protection sociale complémentaire	281

Accord du 23 octobre 2024

relatif à la définition des catégories de bénéficiaires
des régimes de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2451039M

IDCC : 112

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

FNIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Sans préjudice des dispositions de l'avenant n° 6 du 17 novembre 2023 agréé par la commission paritaire APEC en date du 31 janvier 2024, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière peuvent instituer des garanties collectives de protection sociale complémentaire (dont frais de santé, prévoyance, retraite) suivant les modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire peut être exonéré de cotisations de sécurité sociale à la condition notamment qu'ils présentent un caractère collectif, c'est-à-dire qu'ils couvrent l'ensemble des salariés de l'entreprise, ou une ou plusieurs catégories de salariés définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Le 1° de cet article précise notamment que peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire certains salariés définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire de l'APEC.

Les partenaires sociaux ont entendu préciser les conditions dans lesquelles les entreprises de la branche peuvent décider d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire.

Article 1^{er} | Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

Il est rappelé que les classifications de la branche de l'industrie laitière sont définies en annexe III (modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016) de la convention collective nationale et distinguent 12 niveaux de compétences répartis de la manière suivante :

- niveaux 1 à 5 : ouvriers – employés ;
- niveaux 6 à 8 : techniciens – agents de maîtrise ;
- niveaux 9 à 12 : cadres.

La commission paritaire APEC, par agrément du 31 janvier 2024, décide que :

- soient affiliés au titre de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 les emplois cadres (niveaux 9 à 12) ;
- soient affiliés au titre de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 les emplois techniciens et agents de maîtrise de niveau 8.

Pour les garanties collectives de protection sociale complémentaire instituées au niveau des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière, au bénéfice d'une catégorie de salariés définie, sur la base du premier critère visé à l'article R. 242-1-1, 1° du code de la sécurité sociale, les salariés relevant de la catégorie conventionnelle des techniciens et agents de maîtrise à partir du niveau 6 – échelon 1 de la classification professionnelle, introduite par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres conformément à l'agrément de la commission paritaire de l'APEC du 31 janvier 2024.

L'intégration de ces salariés à la catégorie des cadres n'est pas une obligation, les entreprises qui recourent au premier critère de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir une catégorie de salariés bénéficiaires d'un régime de protection sociale complémentaire étant libres d'inclure ou non les salariés concernés.

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres ne concerne que les garanties collectives de protection sociale complémentaires instituées au niveau des entreprises : en aucun cas elle n'a vocation à rendre applicables aux salariés concernés les dispositions de la convention collective propres aux cadres.

Les précisions du présent article ne font pas obstacle au recours, par les entreprises de la branche, aux autres critères de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir les catégories de bénéficiaires de leurs régimes de protection sociale complémentaire.

Article 2 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés estimant que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche.

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de son agrément par la commission paritaire de l'APEC.

Article 4 | Modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé et dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Article 5 | ***Demande d'extension et dépôt***

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion. Le dépôt sera opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Fait à Paris, le 23 octobre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 8 du 23 octobre 2024

à l'accord du 26 novembre 2003
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2451040M

IDCC : 112

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

FNIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il est convenu de ce qui suit :

Préambule

Les soussignés ont réexaminé le régime de prévoyance institué, au profit du personnel non cadre, par l'accord du 26 novembre 2003, étendu par arrêté du 4 mai 2004, et modifié par les sept avenants suivants :

- avenant n° 1 du 10 février 2009, étendu par l'arrêté du 10 juillet 2009 ;
- avenant n° 2 du 15 octobre 2013, étendu par l'arrêté du 15 décembre 2014 ;
- avenant n° 3 du 24 octobre 2018, étendu par l'arrêté du 15 janvier 2020 ;
- avenant n° 4 du 21 octobre 2021, étendu par l'arrêté du 3 juin 2022 ;
- avenant n° 5 du 19 décembre 2022, étendu par l'arrêté du 10 juillet 2023 ;
- avenant n° 6 du 17 novembre 2023, étendu par l'arrêté du 12 mars 2024 ;
- avenant n° 7 du 29 avril 2024, en cours d'extension.

Lors de la conclusion de l'avenant n° 7 du 29 avril 2024, les partenaires sociaux ont amélioré la rente éducation des enfants invalides. Ils ont, par ailleurs, supprimé l'option, en cas de décès du salarié, entre le versement d'une rente éducation et la majoration du capital décès considérant que cette mesure permettra une meilleure prise en charge des enfants des salariés décédés.

Jusqu'à présent, les dispositions afférentes à la garantie décès et à la garantie invalidité permanente et totale de 3^e catégorie étaient identiques. Afin de préserver cette cohérence entre les garanties, le présent avenant correctif supprime également l'option entre la rente éducation et la majoration du capital invalidité permanente et totale figurant à l'article 4.2 de l'accord-cadre du 26 novembre 2023.

Article 1^{er} | Modification de la garantie invalidité permanente et totale du salarié

L'article 4.2 de l'accord du 26 novembre 2003 est modifié comme suit :

« 4.2. Garantie invalidité permanente et totale

Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale, le salarié reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide 3^e catégorie, soit comme victime d'accident de travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale majorée de la prestation complémentaire pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Versement au salarié, en quatre fois dans l'année civile (un quart par trimestre), suivant la déclaration d'invalidité 3^e catégorie par la sécurité sociale ou la prise d'effet du versement de la rente d'incapacité permanente et totale majorée de la prestation complémentaire pour recours à l'assistance d'une tierce personne, d'un capital comme suit :

- célibataire, veuf ou divorcé : 100 % du salaire de référence ;
- marié, lié par un Pacs ou concubin notoire : 110 % du salaire de référence.

Sur demande du salarié, ce capital pourra être versé en une seule fois.

Le versement des prestations au titre de l'invalidité permanente et totale prévues au présent régime met fin à la garantie décès.

Pour le versement du capital au salarié en situation de concubinage notoire, ce dernier doit apporter la preuve qu'il vit depuis au moins 2 ans en concubinage notoire. De plus, les deux membres du couple concubin doivent être, au regard de l'état civil, libres de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Le salaire de référence servant au calcul de la garantie invalidité permanente et totale correspond à la rémunération annuelle brute cumulée ayant donné lieu à cotisations au cours des quatre trimestres civils précédant le classement en invalidité permanente et totale, limitée à la tranche 2 des salaires. La tranche 2 se définit comme la partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire de référence annuel est reconstitué à partir des éléments de salaire que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé. »

Article 2 | Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et il entre en vigueur à compter de sa signature.

Article 3 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé et dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Article 4 | Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier tout le personnel non-cadre d'entreprise, relevant de la convention collective de l'Industrie laitière et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 5 | Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, en application du code du travail.

Fait à Paris, le 23 octobre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 14 novembre 2024

à l'accord du 12 juin 2024
relatif au régime de participation facultatif
pour les entreprises de moins de 50 salariés

NOR : ASET2451014M

IDCC : 176

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

LEEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

UFIC-UNSA ;

FO FNP ;

CFE-CGC FCC,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article unique

Les dispositions de l'accord collectif du 12 juin 2024 sur la mise en place d'un régime de participation facultatif pour les entreprises de moins de 50 salariés sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Titre 1^{er} Dispositions applicables à l'accord de branche

Préambule

Les dispositions de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise offrent la faculté pour les branches professionnelles de conclure un accord agréé prévoyant un calcul de la participation moins favorable que le régime légal.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin d'étudier l'opportunité de la mise en place d'un tel régime dérogatoire à destination des entreprises de moins de 50 salariés.

Souhaitant faciliter la mise en place de dispositifs de partage de la valeur dans les entreprises de moins de 50 salariés, mais ne souhaitant pas pour autant déroger à la formule légale de participation, les parties signataires se sont accordées sur la signa-

ture du présent accord, lequel est conclu en application de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020, qui a créé l'article L. 3322-9 du code du travail.

Ce dernier permet à un accord de branche agréé de prévoir sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, qui pourront alors instaurer un régime de participation en leur sein conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du présent accord.

Par la signature de cet accord, les parties signataires ont souhaité que les salariés puissent être associés à la performance de leur entreprise en facilitant la mise en place d'un dispositif de participation.

Article 1^{er} | Champ d'application du présent accord

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 3322-9 du code du travail, lequel permet à toute entreprise de faire application d'un accord de participation conclu au niveau de la branche professionnelle dès lors que celui-ci a fait l'objet d'une décision d'agrément par l'autorité administrative.

Les entreprises de plus de 50 salariés qui souhaitent appliquer le présent accord de branche devront à cet égard conclure un accord collectif de droit commun dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail relatif à la mise en place de la participation, et pourront à cet égard s'inspirer des clauses du présent accord.

Les entreprises de moins de 50 salariés pourront, en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, mettre en place un régime de participation au moyen d'une décision unilatérale de l'employeur. En effet, cet accord comporte, sous forme d'accord type, les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés en matière de durée du travail indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

Il est rappelé que l'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé, le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

L'accord d'entreprise ou la décision unilatérale d'adhésion signé devront être déposé auprès de l'autorité administrative selon les modalités prévues à l'article L. 3323-4 du code du travail.

Par dérogation aux articles L. 3345-2 et L. 3345-3, les exonérations sociales et fiscales applicables au régime de participation sont réputées acquises dès le dépôt et pour la durée d'application de l'accord ou du document d'adhésion à l'accord de branche agréé.

Article 2 | Agrément

Il est rappelé que la possibilité pour les entreprises de faire application du présent accord afin d'instaurer un dispositif de participation en leur sein est subordonnée à la décision d'agrément par l'autorité administrative prévue à l'article L. 3345-4 du code du travail.

Dans ce cadre, le Leem engagera la procédure de demande d'agrément dès que le dépôt du présent accord sera effectué. Conformément aux dispositions légales, le délai d'agrément ne saurait dépasser six mois.

Article 3 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord ne pourra faire l'objet d'un dépôt qu'à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition

des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

Il entrera en vigueur à compter de la décision d'agrément mentionnée à l'article L. 3345-4 du code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord.

Titre 2 Dispositions sur la mise en place d'un régime de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés de l'industrie pharmaceutique

Décision unilatérale sur l'instauration d'un régime de participation au sein de l'entreprise

Article 1^{er} | Principes généraux. Durée. Dénonciation

Il est rappelé que la loi n° 2010-1330 portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 prévoit que tout employeur qui souhaiterait mettre en place un dispositif de participation au sein de son entreprise est tenu de mettre en place un plan d'épargne d'entreprise.

En effet, tout accord de participation doit prévoir la possibilité d'affectation des sommes issues de la réserve spéciale de participation à un tel plan.

La présente décision unilatérale est conclue pour une durée :

- [Option 1 :] indéterminée ;
- [Option 2 :] déterminée d'un an. [Option : il se renouvellera ensuite par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'employeur au plus tard [choisir un nombre de mois entiers compris entre un et six] mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant] ;
- [Option 3 :] déterminée de deux ans. [Option : il se renouvellera ensuite par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'employeur au plus tard [choisir un nombre de mois entiers compris entre un et six] mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant] ;
- [Option 4 :] déterminée de trois ans. [Option : il se renouvellera ensuite par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'employeur au plus tard [choisir un nombre de mois entiers compris entre un et six] mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant] ;
- [Option 5 :] déterminée de quatre ans. [Option : il se renouvellera ensuite par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'employeur au plus tard [choisir un nombre de mois entiers compris entre un et six] mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant] ;
- [Option 6 :] déterminée de cinq ans. [Option : il se renouvellera ensuite par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'employeur au plus tard [choisir un nombre de mois entiers compris entre un et six] mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant].

La présente décision unilatérale pourra être dénoncée par l'employeur dans les conditions prévues à l'article D. 3323-8 du code du travail.

La dénonciation devra faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure prévue à cet effet, qui devra être effectué au plus tard 3 mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant.

Article 2 | *Salariés bénéficiaires*

Tous les salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée avec l'entreprise, quelle qu'en soit la nature, pourront bénéficier du régime de participation instauré par la présente décision unilatérale.

[À cet article, peut être ajouté :]

Toutefois, une condition d'ancienneté de [Option : un/deux/trois] mois est requise. L'ancienneté requise est définie conformément aux conditions légales en vigueur. En application de l'article L. 3342-1 du code du travail, sont ainsi pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'exercice de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

Cette ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture du contrat en cours d'exercice.

[À cet article, peut être ajouté :]

L'application du présent dispositif de participation est volontaire puisque l'effectif de l'entreprise est inférieur à 50 salariés. Dans ce cadre, l'entreprise précise à cet effet qu'elle a souhaité faire bénéficier du dispositif les personnes visées à l'alinéa 2 de l'article L. 3323-6 du code du travail et leur donner par conséquent la qualité de bénéficiaire.

Article 3 | *Modalités de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP)*

Article 3.1 | Montant de la RSP

La somme attribuée à l'ensemble des bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation. Le calcul de la RSP s'effectue conformément aux dispositions légales actuellement en vigueur. Celle-ci s'exprime par application de la formule suivante :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times S/VA$$

dans laquelle :

- B représente le bénéfice net, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant, et éventuellement augmenté du montant de la provision pour investissement prévu par l'article L. 3325-3 du code du travail ;
- C représente les capitaux propres comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liés au capital est pris en compte *pro rata temporis* ;
- S représente les salaires déterminés selon les règles prévues pour le calcul des revenus d'activité au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et versés au cours de l'exercice ;

- VA représente la valeur ajoutée, c'est-à-dire la somme des postes suivants du compte de résultats :
 - charges de personnel ;
 - impôts et taxes à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
 - charges financières ;
 - dotations de l'exercice aux amortissements ;
 - dotations de l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
 - résultat courant avant impôts.

Article 3.2 | Plafonds individuels applicables

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale. Si un bénéficiaire n'accomplit pas une année entière dans l'entreprise, le plafond susmentionné est calculé au *pro rata* de la durée de présence.

Dans l'hypothèse où certaines sommes n'auraient pas pu être attribuées à un salarié en raison du plafond prévu par le présent article, ces sommes sont immédiatement réparties selon les modalités prévues à l'article 4 ci-dessous entre les salariés qui n'auraient pas atteint le plafond individuel, sans que cela ne puisse avoir pour effet de leur faire dépasser ce même plafond.

Si à l'issue de cette répartition, l'ensemble des salariés ont atteint le plafond des droits individuels, le reliquat demeure dans la RSP afin d'être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article 4 | Répartition entre les bénéficiaires

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée :

- [Option 1 :] de manière uniforme entre l'ensemble des bénéficiaires.
- [Option 2 :]
 - pour partie proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré ;
 - pour partie proportionnellement à la durée de présence effective ou assimilée comme telle dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré,

[En cas de répartition uniforme :]

Conformément aux dispositions de l'article 3.2 de la présente décision unilatérale, la répartition uniforme entre les bénéficiaires devra tenir compte des plafonds individuels applicables.

(Voir page suivante.)

[En cas de répartition mixte :]

La répartition de 100 % de la RSP entre les bénéficiaires est effectuée, conformément aux dispositions légales en vigueur permettant une répartition combinant conjointement plusieurs critères, selon les modalités suivantes [rayer la mention inutile tout en s'assurant que les deux critères cumulés représentent 100 % de la RSP] :

- une partie de la réserve, égale à 40/50/60 % de son montant est répartie proportionnellement à leur durée de présence effective au sein de l'entreprise au cours de l'exercice considéré ;
- une partie de la réserve, égale à 40/50/60 % de son montant est répartie proportionnellement au salaire perçu de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré ;

Pour la détermination de la durée de présence, entrent également en compte toutes les périodes assimilées à du temps de travail effectif au sens du code du travail, à savoir :

- les périodes de congés payés ;
- les congés pour événements familiaux ;
- les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- les congés de maternité et d'adoption ;
- les congés de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- les périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- les congés de deuil ;
- les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;
- les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- les absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, lorsqu'un bénéficiaire est absent de l'entreprise pour l'une des absences visées ci-après, le salaire pris en compte est celui qu'il aurait perçu s'il avait travaillé durant cette période. Ces périodes sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur, à savoir :

- congé maternité ;
- congé de paternité et accueil de l'enfant ;
- congé d'adoption ;
- accident du travail ou maladie professionnelle ;
- périodes d'absence pour congé de deuil ;
- périodes d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée ;
- les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique.

Le salaire à prendre en considération ne peut, pour un même exercice, excéder un montant supérieur à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

[Lorsque l'entreprise a choisi de faire bénéficier de l'intéressement les personnes visées au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 du code du travail, conformément à l'article 2, ajouter le paragraphe suivant :]

Il est précisé que pour les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 du présent code la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites de plafonds de répartition individuelle déterminés par les règles légales en vigueur.

Article 5 | *Options de versement*

Les bénéficiaires ont le choix de demander le versement immédiat de tout ou partie de leurs droits issus de la répartition de la participation. Dans ce cas, ils doivent manifester leur choix dans les 15 jours suivant la date de remise ou d'envoi de la fiche d'information individuelle de versement relative au montant de la participation.

Chaque bénéficiaire aura donc le choix :

- soit de demander le versement immédiat de tout ou partie de sa prime. Le bénéficiaire est informé dans ce cas que celle-ci sera soumise à charge sociale et soumise à impôt sur le revenu. Dans ce cas, le salarié devra informer la société par écrit de sa volonté de percevoir le montant de tout ou partie de sa prime ;
- soit d'opter pour le versement de tout ou partie de cette prime [au plan d'épargne entreprise dans les conditions définies par l'entreprise]/[au plan d'épargne interentreprise dans les conditions définies par l'entreprise]/[au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) dans les conditions définies par l'entreprise]/[au nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO) dans les conditions définies par l'entreprise]. Dans ce cas, le bénéficiaire est informé que le montant de sa prime ne sera pas soumis à impôt sur le revenu sous réserve de respecter la période d'indisponibilité prévue par le plan.

En l'absence de réponse du bénéficiaire sur l'option choisie, les sommes seront affectées [En l'absence de plan d'épargne retraite collectif dans l'entreprise : en totalité sur le plan d'épargne entreprise]/[En présence d'un plan d'épargne retraite collectif dans l'entreprise : pour 50 % sur le plan d'épargne entreprise, et pour 50 % sur le PERCO/PERE-CO].

Article 6 | *Date de versement*

Le versement à chaque bénéficiaire des sommes issues de la participation interviendra au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice. Par exemple, pour un exercice conforme à l'année civile, le versement interviendra avant le 1^{er} juin.

Il est rappelé qu'après le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice, les droits des bénéficiaires sont majorés d'un intérêt de retard égal au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées multiplié par 1,33.

Article 7 | *Indisponibilité des droits issus de la réserve de participation*

Les droits versés aux bénéficiaires dont le versement immédiat n'a pas été demandé dans les conditions prévues à l'article 5 ne seront exigibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans commençant au premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice auquel ils se rapportent.

Si le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate, les droits constitués peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration du délai de cinq ans dans les conditions légales en vigueur. À titre indicatif, à date de signature les cas de déblocage anticipés des plans d'épargne entreprise et interentreprise sont les suivants :

- mariage, conclusion d'un Pacs ;
- naissance (ou adoption) d'un enfant, à partir du troisième ;
- divorce, séparation, dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant ;
- violence conjugale ;
- invalidité (salarié, son époux[se] ou partenaire de Pacs, ses enfants) ;
- décès (salarié, son époux[se] ou partenaire de Pacs) ;

- rupture du contrat de travail (licenciement, démission), cessation de son activité par l’entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- surendettement ;
- création ou reprise d’entreprise (par le salarié, son époux[se] ou partenaire de Pacs, ses enfants) ;
- installation en vue de l’exercice d’une autre profession non salariée ;
- acquisition d’une résidence principale (ou travaux d’agrandissement ou remise en état suite à catastrophe naturelle) ;
- rénovation énergétique de la résidence principale ;
- activité de proche aidant (salarié, conjoint marié ou pacsé) ;
- achat d’un véhicule propre (véhicule électrique ou cycle à pédalage assisté).

Dans ce cas, conformément à l’article R. 3324-23 du code du travail, la demande de liquidation anticipée du bénéficiaire doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, de décès, d’invalidité, de violences conjugales, de surendettement et d’activité de proche aidant. Dans ces derniers cas, la liquidation peut intervenir à tout moment.

La levée anticipée de l’indisponibilité interviendra sous forme d’un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d’être débloqués.

[Si l’entreprise possède un PERCO, ajouter le paragraphe suivant :]

Les droits versés sur le PERCO aux bénéficiaires dont le versement immédiat n’a pas été demandé dans les conditions prévues à l’article 5 ne seront exigibles qu’au départ à la retraite du salarié. Ces droits constitués peuvent être exceptionnellement liquidés avant le départ en retraite dans les conditions légales en vigueur. À titre indicatif, à date de signature les cas de déblocage anticipés du PERCO sont les suivants :

- invalidité (salarié, son époux[se] ou partenaire de Pacs, ses enfants) ;
- décès (salarié, son époux[se] ou partenaire de Pacs) ;
- acquisition d’une résidence principale (ou remise en état suite à catastrophe naturelle) ;
- surendettement du salarié ;
- expiration des droits du salarié à l’assurance chômage.

La demande de liquidation anticipée du bénéficiaire peut intervenir à tout moment, sauf dans le cas de l’acquisition d’une résidence principale (ou remise en état suite à catastrophe naturelle). Dans ce cas, la demande doit intervenir dans un délai de six mois.

[Si l’entreprise possède un PERECO, ajouter le paragraphe suivant :]

Les droits versés sur le PERECO aux bénéficiaires dont le versement immédiat n’a pas été demandé dans les conditions prévues à l’article 5 ne seront exigibles qu’au départ à la retraite du salarié. Ces droits constitués peuvent être exceptionnellement liquidés avant le départ en retraite dans les conditions légales en vigueur. À titre indicatif, à date de signature les cas de déblocage anticipés du PERECO sont les suivants :

- décès (salarié, son époux[se] ou partenaire de Pacs) ;
- invalidité (salarié, son époux[se] ou partenaire de Pacs, ses enfants) ;
- surendettement du salarié ;

- expiration des droits à l'assurance chômage ou fin d'activité de mandataire social depuis au moins 2 ans sans liquidation de pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ;
- cessation d'une activité non salariée à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire ;
- acquisition de la résidence principale ;
- si à la date de la demande le titulaire du plan est âgé de moins de 18 ans.

La demande de liquidation anticipée du bénéficiaire peut intervenir à tout moment, sauf dans le cas de l'acquisition d'une résidence principale (ou remise en état suite à catastrophe naturelle). Dans ce cas, la demande doit intervenir dans un délai de six mois.

Article 8 | Information des salariés

Article 8.1 | Information individuelle

En application de l'article D. 3323-16 du code du travail, la somme attribuée à un salarié en application de l'accord de participation fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie.

Cette fiche mentionne :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- s'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif ou au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif des sommes attribuées au titre de la participation.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord de participation.

Sauf opposition du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

En cas de départ du salarié, la fiche et la note lui sont également adressées à la dernière adresse indiquée.

Dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice, chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation.

Article 8.2 | Information collective

Le personnel de l'entreprise est informé de la présente décision unilatérale par voie d'affichage sur le panneau prévu à cet effet ou par tout moyen, y compris par voie électronique.

[si l'entreprise est dotée d'un CSE]

L'employeur présentera dans les six mois suivant la clôture de chaque exercice un rapport au CSE comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé

ainsi que des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

[si l'entreprise n'est pas dotée de CSE]

L'employeur adressera dans les six mois suivant la clôture de chaque exercice un rapport à chaque salarié comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ainsi que des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Fait à, le »

Fait à Paris, le 14 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 29 novembre 2024
relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2451011M

IDCC : 478

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

ASF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSPBA CGT ;

SNB CFE-CGC ;

CFDT banques et assurances ;

FEC CGT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conscients de la nécessité de garantir et de promouvoir les principes d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ainsi que la diversité dans l'entreprise, valeurs importantes pour la branche des sociétés financières, les partenaires sociaux ont conclu le 20 février 2008 un accord relatif à la diversité dans l'entreprise et le 1^{er} juin 2010 un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À travers le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent poursuivre la politique engagée en faveur de l'insertion, de l'évolution professionnelle, du maintien dans l'emploi et de la formation professionnelle des salariés en situation de handicap.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche rappellent que toute politique en faveur des salariés en situation de handicap doit non seulement privilégier le recrutement direct des salariés en situation de handicap, mais doit également s'assurer de leur maintien dans l'emploi et de leur évolution professionnelle notamment par la mise en œuvre d'actions au niveau des entreprises de la branche concernant la prévention, l'adaptation, la formation, la sensibilisation... pour mieux appréhender la pluralité des situations.

1. Les bénéficiaires

Selon l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

L'article L. 5213-1 du code du travail précise qu'« est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Indépendamment de cette définition, l'article L. 5212-2 du code du travail crée une obligation particulière d'emploi pour les entreprises de 20 salariés et plus, à savoir que tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Cette obligation concerne la liste des bénéficiaires telle que prévue par l'article L. 5212-13 du code du travail :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise d'au moins 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Conformément à l'article L. 5212-13-1 du code du travail, les dispositions légales relatives aux travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées s'appliquent également aux personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail visé ci-dessus à l'exception des bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre c'est-à-dire les conjoints, partenaires liés par un pacte civil de solidarité ou concubins d'un pensionné de guerre ou en charge d'un enfant mineur de ce pensionné ainsi que ses enfants à certaines conditions.

2. Les acteurs de la politique d'emploi des salariés en situation de handicap

Le chef d'entreprise et les acteurs des ressources humaines

Le chef d'entreprise impulse la politique d'emploi menée dans le cadre du handicap au sein de l'entreprise selon des modalités qu'il définit afin de matérialiser son engagement en matière

d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Il assure l'implication de l'ensemble des acteurs et particulièrement du responsable hiérarchique.

La mobilisation de l'ensemble des acteurs des ressources humaines (responsable des ressources humaines, gestionnaire des ressources humaines, responsable de la formation, service paie...) est indispensable à la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le responsable hiérarchique

Sur le plan général, le responsable hiérarchique assure une mission d'encadrement des salariés. Plus spécifiquement, il agit au quotidien dans l'accompagnement de son collaborateur en situation de handicap en ayant une attention particulière concernant l'organisation du travail.

Le médecin du travail et le service de santé au travail

Le salarié en situation de handicap bénéficie d'un suivi médical renforcé par la médecine du travail. La réalisation d'actions d'aménagements de poste et de maintien dans l'emploi ne peut être mise en œuvre qu'avec l'accord du salarié et à la demande expresse du médecin du travail.

Un point de suivi par le médecin du travail peut être réalisé 24 mois après le premier rendez-vous médical notamment dans le cadre de la prévention de licenciements pour inaptitude.

L'assistant(e) social(e), quand il/elle est présent(e) dans l'entreprise, est sollicité(e) pour l'analyse des dossiers et l'accompagnement des salariés en situation de handicap.

Les instances représentatives du personnel

Les représentants du personnel font partie des interlocuteurs privilégiés des salariés. Ils sont informés et agissent dans le cadre des prérogatives qui leur sont dévolus par le code du travail. Ils ont vocation à être sollicités pour la mise en œuvre d'actions dans le cadre de la politique handicap, notamment par le biais du comité économique et social (CSE). Ils sont des relais importants pour contribuer au changement de regard sur le handicap et peuvent faciliter la remontée d'informations de terrain.

Il est rappelé que dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés, la commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité. Elle a vocation à préparer les réunions et les délibérations du comité sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail. Elle dispose, par l'intermédiaire des membres de la délégation du personnel qui la composent, du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et de danger grave et imminent.

Le référent handicap

Il est rappelé l'obligation pour les entreprises d'au moins 250 salariés de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. Celui-ci devra participer à la demande du salarié concerné au rendez-vous de liaison prévu à l'article L. 1226-1-3 du code du travail, ainsi qu'aux échanges prévus par le dernier alinéa de l'article L. 4624-2-2 du code du travail relatif à la visite médicale de mi-carrière.

Cependant, les entreprises de 11 salariés à 249 salariés peuvent désigner un référent handicap en faisant appel au volontariat ou sur propositions de candidatures que pourrait faire le cas échéant le CSE.

Le référent handicap agit, en toute indépendance, dans l'intérêt du salarié en situation de handicap, avec un rôle de coordinateur vis-à-vis du responsable hiérarchique, du gestionnaire des

ressources humaines, en s'appuyant sur le service de santé au travail ainsi que sur tout autre intervenant dont l'expertise pourrait s'avérer nécessaire dans le cadre du dossier concerné.

Il peut être également sollicité par le salarié en situation de handicap afin de l'accompagner dans les démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur handicapé (BOETH) ^[1].

Chaque entreprise détermine le cadre dans lequel le référent handicap doit exercer sa mission.

Les entreprises peuvent également inviter les référents handicap à rejoindre le réseau des référents handicap de l'Agefiph afin de partager notamment leur expérience et leur pratique.

Dans les entreprises qui ne bénéficient pas de référents handicap, les salariés en situation de handicap sont invités à consulter la liste des référents handicap des organisations syndicales.

Les experts

L'aide d'expert tels que les ergonomes, les psychologues, les agents du service prévention de la Carsat... peut être sollicitée par la médecine du travail dans le cadre d'échanges et de propositions d'actions adaptées aux besoins du salarié.

Article 2 | *Le recrutement et l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap*

1. Favoriser le recrutement afin d'augmenter le taux d'emploi de personnes en situation de handicap

Afin d'améliorer l'emploi de personnes en situation de handicap, la question du handicap est abordée dès la phase du recrutement. Aussi, toutes les offres d'emploi des entreprises de la branche doivent pouvoir être accessibles aux personnes en situation de handicap. Pour cela, les entreprises sont invitées à diffuser leurs offres aux réseaux et organismes en lien avec l'insertion des personnes en situation de handicap.

Les entreprises sont invitées également dans leur démarche de recrutement à collaborer avec tous les acteurs de l'emploi de personnes en situation de handicap, qu'ils soient publics ou privés (par exemple : Agefiph, Cap emploi, France Travail, hanploi.com, les missions locales...).

En complément, les entreprises de la branche sont invitées à se tourner vers une diversification des filières de recrutement en confiant des missions de recrutement à des cabinets spécialisés, en recherchant des missions à confier aux EATT (entreprises adaptées de travail temporaire), en créant des dispositifs de parrainage d'étudiants en situation de handicap...

Les entreprises de la branche sont invitées également à lier des partenariats avec des associations, des écoles ou universités dans la perspective d'accueillir des alternants ou des stagiaires en situation de handicap et à participer à des forums d'emploi.

Afin de favoriser les possibilités de recrutement des personnes en situation de handicap, tous les types de contrats de travail (les contrats à durée indéterminée, les contrats à durée déterminée, les contrats en alternance...) ainsi que les conventions de stage sont concernés.

Pour répondre aux principes de non-discrimination, le recrutement est fondé sur les compétences professionnelles et personnelles des candidats ainsi que leur capacité à occuper l'emploi à pourvoir. L'état de santé ou le handicap (hors inaptitude constatée par le médecin du travail) ne peut constituer un motif valable pour écarter un candidat du processus de recrutement.

[1] Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le chef d'entreprise, les acteurs des ressources humaines et les responsables hiérarchiques sont sensibilisés et formés notamment aux principes de non-discrimination appliqués au handicap y compris dans le cadre des recrutements.

S'agissant de l'entretien de recrutement, il doit être réalisé par voie dématérialisée (type skype, teams...) en cas de difficultés du candidat à se déplacer.

Le processus de recrutement à un poste de travail reste le même pour l'ensemble des candidats.

Néanmoins, les entreprises s'engagent à réduire les obstacles au recrutement des personnes en situation de handicap.

Les entreprises mettent en place des indicateurs de suivi dans le cadre du recrutement tels que :

- le nombre de salariés femmes/hommes en situation de handicap embauchés en CDI/CDD/temps plein/temps partiel comparé au nombre de salariés femmes/hommes non reconnus en situation de handicap embauchés en CDI/CDD/temps plein/temps partiel ;
- le nombre d'alternants en situation de handicap ;
- le nombre de stagiaires en situation de handicap.

Les entreprises sont invitées à indiquer expressément dans leurs annonces l'accessibilité du poste aux personnes en situation de handicap.

2. Accessibilité des lieux et postes de travail

Les entreprises s'engagent à rendre accessibles le lieu de travail (bâtiments, sanitaires, restaurant d'entreprise, parking dédié à l'entreprise), et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap en veillant notamment à faciliter l'utilisation des outils numériques selon les préconisations de la médecine du travail, sachant que des financements peuvent être accordés à ce titre par l'association de gestion du fonds de l'insertion des personnes handicapées (Agefiph).

3. Modalités d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés en situation de handicap

Le parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés en situation de handicap

Avant l'arrivée du nouveau salarié en situation de handicap et avec son accord écrit, le chef d'entreprise et/ou les acteurs des ressources humaines, le cas échéant, accompagnent le responsable hiérarchique dans la recherche de l'organisation la plus adaptée et veillent au bon déroulement de l'intégration du salarié. Dans ce cadre, et sous réserve de l'accord du salarié en situation de handicap, l'équipe sera sensibilisée et le responsable hiérarchique accueillant le salarié sera formé afin de favoriser la prise de poste et la bonne intégration du salarié au sein du collectif de travail. La médecine du travail peut intervenir dans le parcours d'accueil et d'intégration de salariés souffrant notamment de pathologies mentales importantes.

Durant la période d'essai, un suivi du salarié en situation de handicap sera assuré par le responsable hiérarchique afin de veiller à une bonne intégration dans l'équipe et de répondre, en lien avec la médecine du travail, aux éventuels besoins d'aménagements dans les meilleurs délais.

Le parcours d'accueil et d'intégration des salariés en alternance et des stagiaires en situation de handicap

Le développement des dispositifs d'alternance (contrats de professionnalisation et d'apprentissage) est un facteur clé pour favoriser l'accès ou le retour à l'emploi de personnes en situation de handicap puisqu'il permet à la fois de développer des compétences et de favoriser l'intégra-

tion dans l'entreprise. Un suivi particulier des alternants en situation de handicap est demandé au responsable hiérarchique et au tuteur/maître d'apprentissage qui auront été formés en amont après accord écrit de l'alternant.

Tout comme l'alternance, la présence des stagiaires en situation de handicap dans l'entreprise répond à plusieurs objectifs tels qu'offrir des opportunités de stage aux étudiants afin d'acquérir un savoir-faire indispensable à leur cursus de formation ou encore sensibiliser les salariés du service accueillant le stagiaire après accord écrit de celui-ci.

Article 3 | Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap doit constituer une priorité nécessitant une mobilisation forte des différents acteurs impliqués dans cette démarche, y compris celle du salarié lui-même.

En effet, le maintien dans l'emploi joue un rôle essentiel pour l'inclusion des salariés en situation de handicap confrontés à des situations ou risques d'inaptitude. L'adaptation du salarié à son emploi peut notamment se poser lorsque le médecin du travail constate la survenue d'un handicap du salarié au cours de sa carrière, ou une évolution du handicap, ou lorsque le poste de travail du salarié en situation de handicap évolue (notamment en cas d'adaptation nécessaire du poste aux mutations technologiques).

Les partenaires sociaux conviennent en conséquence que l'implication des équipes de direction, des hiérarchies, des instances représentatives du personnel, du référent handicap et de la médecine du travail, constitue un facteur nécessaire au succès d'une démarche de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans le respect des dispositions légales, après étude de la situation avec le salarié et sur préconisation écrite du médecin du travail, des mesures telles que celles visées ci-dessous peuvent être mises en place lorsque la situation de handicap l'exige :

1. Mesures liées à l'aménagement des conditions de travail

Les solutions de maintien dans l'emploi sont d'abord recherchées, dans la mesure du possible, au poste initial par :

- l'aménagement de l'organisation du travail : aménagement de la charge du travail, du rythme de travail, des horaires de travail, des tâches/missions, mise en place du temps partiel en fonction des nécessités du service (indépendamment du temps partiel thérapeutique et du temps partiel lié à l'invalidité)... ;
- et/ou par l'aménagement technique du poste de travail (matériel, logiciels...). Dans ce cadre, une expertise doit être sollicitée auprès du médecin du travail, et le cas échéant auprès d'un ergonome, ergothérapeute, spécialiste de la déficience visuelle et auditive, psychologue du travail... ;
- la mise en œuvre d'actions de formations.

Les dépenses de l'entreprise liées à l'aménagement du poste de travail du salarié en situation de handicap peuvent faire l'objet d'une demande de subvention notamment auprès de l'association de gestion du fonds de l'insertion des personnes handicapées (Agefiph).

À défaut de solutions, la recherche peut être élargie vers d'autres postes disponibles au sein de l'entreprise, compatibles avec l'état de santé du salarié et avec les compétences requises. À cet effet, des formations pourront être proposées au salarié concerné.

En tout état de cause, les entreprises de la branche rechercheront les solutions les plus adaptées à la situation personnelle du salarié concerné et toutes les possibilités d'aménagement des postes de travail. Le poste de travail sera aménagé dans le cadre des prescriptions légales.

2. Mesures liées à l'aménagement des modalités de travail : le télétravail

Sous réserve que le poste soit éligible au télétravail, et en concertation avec la médecine du travail, le recours au télétravail peut être une réponse adaptée pour maintenir dans l'emploi les salariés en situation de handicap notamment en cas de difficultés de mobilité du salarié en situation de handicap.

L'accord collectif d'entreprise ou la charte établie par l'employeur après avis du CSE s'il existe précise les modalités d'accès des salariés en situation de handicap à une organisation en télétravail en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6 du code du travail. Dans ce cadre, un ordinateur supplémentaire pourra si nécessaire être proposé au salarié en situation de handicap afin de lui éviter de transporter son ordinateur entre le domicile et l'entreprise.

Si l'entreprise a mis en place le télétravail, il est rappelé que le refus de télétravail à un salarié en situation de handicap doit être écrit et motivé par l'employeur.

En tout état de cause, les partenaires sociaux invitent les entreprises à prévoir un nombre de jours de télétravail plus important pour les salariés en situation de handicap quand la situation le justifie et en concertation avec la médecine du travail.

3. Mesures liées au reclassement

L'employeur ou le service des ressources humaines, le cas échéant en lien avec le responsable hiérarchique et le médecin du travail, participe à la recherche des possibilités de reclassement en analysant toutes les possibilités de postes adaptées au sein de l'entreprise.

En cas de licenciement économique collectif, et sans préjudice des obligations de reclassement à l'égard des autres salariés de l'entreprise, les salariés en situation de handicap concernés bénéficieront d'une recherche prioritaire de reclassement afin de leur proposer un poste en adéquation avec leurs qualifications et leurs aptitudes professionnelles.

À cet effet, l'ASF s'engage à diffuser les CV des salariés concernés à tous les adhérents de l'ASF afin d'optimiser leurs chances de reclassement.

4. Mesures complémentaires

Des aménagements ponctuels dans les horaires de travail peuvent être proposés par le service et la direction concernés afin que le salarié en situation de handicap puisse se rendre aux rendez-vous médicaux nécessaires au suivi de son état de santé ou puisse accomplir les démarches administratives nécessaires à la reconnaissance ou au renouvellement de sa qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Nonobstant les dispositions légales en vigueur relatives au congé de proche aidant (articles L. 3142-16 à L. 3142-25-1 du code du travail), pour tout salarié s'occupant d'une personne visée aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail dont le handicap lui demande une disponibilité régulière particulière et justifiée, un aménagement de ses horaires de travail pourra être proposé par le service et la direction concernés sur présentation de justificatifs par l'intéressé, en fonction des possibilités organisationnelles du service et de l'établissement, et ce, afin de faciliter son intervention en qualité de proche aidant. Un recours au télétravail pourra être également favorisé.

Aide à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé : les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à prendre des mesures spécifiques pour inciter le salarié en situa-

tion de handicap à effectuer les démarches administratives afin de faire reconnaître son handicap : par exemple, l'attribution de jours de congés supplémentaires, l'attribution d'un chèque emploi service universel (CESU) au salarié une fois son handicap reconnu, etc.

Aide aux déplacements domicile-travail : les entreprises s'engagent, dans la mesure du possible :

- à ce que des places de parking soient attribuées aux salariés en situation de handicap quand un parking dédié à l'entreprise existe ;
- à étudier des solutions pour participer au financement d'un mode de déplacement alternatif nécessité par des contraintes particulières en termes de mobilité liées au handicap.

Aide aux déplacements professionnels : les entreprises prennent en charge le surcoût éventuel occasionné en cas de déplacement professionnel du salarié en situation de handicap (accompagnateur SNCF, assistant de vie, hébergement adapté...).

Portabilité des équipements : en cas de mobilité professionnelle, la conservation des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail des salariés en situation de handicap est prévue par une convention entre les deux entreprises concernées. Ce transfert d'équipements suppose que le poste de travail comporte les mêmes caractéristiques dans la nouvelle entreprise.

Article 4 | L'employabilité par l'égalité des chances et l'accès à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent qu'il ne doit y avoir aucune discrimination en raison du handicap lors de l'embauche, ou en matière de rémunération, ou d'évolution professionnelle et de promotion ou encore d'accès à la formation.

1. L'égalité salariale

Afin de garantir l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap, les entreprises de la branche procèdent conformément à l'article 6 *duodecies* de la convention collective à un examen attentif de ces priorités lors de la négociation annuelle obligatoire ou, à défaut, chaque année. Si des écarts sont constatés à cette occasion, les entreprises doivent définir les moyens spécifiques d'ordre financier à mettre en œuvre pour supprimer lesdits écarts. Les entreprises communiquent chaque année à l'ASF le bilan des mesures ainsi mises en œuvre.

2. Évolution de carrière des salariés en situation de handicap

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés en situation de handicap doivent pouvoir accéder aux promotions et mobilités au sein de l'entreprise au même titre que les autres salariés sans que ce handicap soit considéré comme un blocage ou un frein à son épanouissement professionnel. Dans ce cadre, il est rappelé l'obligation de proposer à chaque salarié, au minimum tous les deux ans, un entretien professionnel conformément à l'article 46 *quinquies* de la convention collective.

L'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise et, le cas échéant validée.

Les salariés en situation de handicap bénéficient d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et leurs aptitudes. À ce titre, ils peuvent saisir leur responsable hiérarchique et/ou le service en charge des ressources humaines pour que soient examinés leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

3. La formation professionnelle

a) En faveur des salariés en situation de handicap

La branche rappelle que les salariés en situation de handicap doivent pouvoir bénéficier d'actions de formations au même titre que les salariés de l'entreprise, sans contraintes particulières.

Une attention toute particulière est apportée par les responsables hiérarchiques à la formation des salariés en situation de handicap travaillant au sein de leurs équipes, sous réserve que cette information ait été partagée par le salarié avec son responsable hiérarchique.

Les formations individuelles demandées par le salarié en situation de handicap et prévues au titre du plan de développement des compétences feront l'objet d'une attention particulière dans le cadre du bon déroulement de leur carrière.

Le plan de développement des compétences individuel du salarié doit tenir compte, si besoin, des particularités liées au handicap. Le gestionnaire des ressources humaines, en lien avec les responsables hiérarchiques, et le référent handicap, veille à ce que les formations internes ou externes soient mises en œuvre selon des modalités appropriées compatibles avec le handicap du salarié. Si nécessaire, des mesures spécifiques liées au transport, à l'hébergement, aux matériels informatiques spécifiques... peuvent être prises en faisant appel à des aides financières extérieures.

Le salarié en situation de handicap bénéficie d'une priorité d'accès à toute formation (technique, acquisition de compétences...) lui permettant de s'adapter aux nouvelles organisations de travail et aux mutations technologiques. L'aménagement des postes de travail du salarié en situation de handicap peut nécessiter des formations spécifiques.

La branche encourage les initiatives liées à la mise en œuvre d'un bilan de compétences prévu à l'article 46 *quinquies* de la convention collective pour tout salarié en situation de handicap qui souhaiterait évoluer dans son poste ou dans tout autre poste. Elle rappelle également que ce dispositif peut être engagé pour tout salarié en situation de handicap qui connaîtrait des difficultés dans le maintien de son poste, afin que puisse être anticipée une éventuelle impossibilité à moyen ou long terme à l'occuper, et une possible reconversion professionnelle.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) prévu à l'article 46 *quinquies* de la convention collective ou tout autre dispositif permettant d'accroître le niveau de qualification des salariés en situation de handicap doit être promu auprès des personnes concernées.

Des conseils en évolution professionnelle peuvent être sollicités par le salarié en situation de handicap soit au sein de l'OPCO de la branche, soit au sein d'organismes de placement spécialisés qui peuvent être conseillés par l'Agefiph.

Le compte personnel de formation (CPF) permet à chaque personne de se former tout au long de sa vie active. Le salarié en situation de handicap bénéficie d'un montant en euros de son CPF supérieur aux salariés qui ne sont pas reconnus en situation de handicap. À titre d'exemple pour une année pleine, un salarié reconnu travailleur handicapé bénéficie pour 2024 d'un crédit de 800 euros (articles D. 6323-3-3 et R. 6323-3-1 du code du travail).

b) En faveur des collaborateurs de l'entreprise

Les responsables hiérarchiques ayant des salariés en situation de handicap dans leurs équipes suivront des actions de formation relatives à des situations de handicap spécifiques.

Le référent handicap qui a pour mission au sein des entreprises d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en situation de handicap doit pouvoir bénéficier d'une formation adaptée à sa mission, dès le démarrage de celle-ci, pour en favoriser le succès.

Un programme de formation dédié au « Référent handicap en entreprise » et plus généralement à l'ensemble des salariés de l'entreprise (employeurs, responsables hiérarchiques, salariés, représentants du personnel) pourra être mis en œuvre en collaboration avec l'ASFFOR pour former à la lutte contre les stéréotypes ou les représentations des personnes en situation de handicap, à la prévention des risques professionnels pour la santé physique et mentale, aux conditions d'accueil, à l'intégration et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Plus généralement les entreprises de la branche sont invitées à s'impliquer au sein du dispositif de formation *HandiFormaFinance*^[1] qui permet de développer l'inclusion et l'emploi des salariés en situation de handicap dans les métiers de la finance.

Article 5 | Sensibilisation et communication

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à sensibiliser et à informer régulièrement l'ensemble des salariés sur le handicap. Ils considèrent que communiquer collectivement sur le handicap permet d'établir un climat de confiance propice à l'engagement des démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Ils rappellent cependant que déclarer son handicap est de l'ordre de la liberté individuelle et que par conséquent l'entreprise ne doit pas contraindre de quelle que manière que ce soit un salarié en situation de handicap à déclarer son handicap.

Les partenaires sociaux considèrent comme essentiel de largement communiquer sur les principes contenus dans le présent accord, en particulier pour les entreprises de moins de 20 salariés. À cet effet, les partenaires sociaux invitent les entreprises à découvrir l'ensemble des mesures proposées par l'Agefiph destinées à permettre de favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, notamment en prenant contact sur l'espace employeur du site Agefiph : <https://www.agefiph.fr/employeur>. Ils souhaitent également attirer l'attention des entreprises sur la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH).

Par ailleurs, des actions de sensibilisation et de communication peuvent être mises en œuvre au sein des entreprises telles que la réalisation de plaquettes d'information et/ou des vidéos de sensibilisation sur le handicap en entreprise (guide pratique, témoignages...), la création de pages d'information dédiées au handicap sur l'intranet de l'entreprise... afin de faciliter l'accueil, l'intégration professionnelle, l'évolution de carrière et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour mettre en place des actions de sensibilisation, les entreprises, notamment celles à partir de 20 salariés sont encouragées à s'adresser à des structures de conseil et d'accompagnement des entreprises dans leur participation active à l'implication des salariés en situation de handicap.

Article 6

Un point de situation sur le handicap sera effectué chaque année dans le cadre de l'examen des données sociales de la branche en mesurant le taux d'emploi des personnes en situation de handicap, le nombre de salariés en situation de handicap par sexe, âge, niveau de qualification et de rémunération, le nombre de salariés en situation de handicap ayant fait l'objet d'une promotion ou d'une mobilité par rapport à l'ensemble des salariés.

[1] *HandiFormaFinance* est un parcours de formation inclusif, évolutif et gratuit, ouvert aux diplômés en situation de handicap, à partir de Bac+2.

Article 7

Le présent accord entrera en vigueur le 2 janvier 2025.

Le présent accord a une valeur supplétive par rapport aux accords d'entreprise ou aux chartes portant sur le même objet et pouvant contenir des stipulations différentes.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de sa signature.

Fait à Paris, le 29 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord tripartite du 4 décembre 2024
relatif aux catégories objectives de salariés
pour des garanties de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2451026M

IDCC : 493

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

UMC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE-CGC ;

CGT Champagne ;

FO Champagne ;

CFDT Champagne,

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 de protection sociale complémentaire 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. Pour que le caractère collectif des régimes soit reconnu, ceux-ci doivent donc couvrir l'ensemble des salariés de l'entreprise ou bien une ou plusieurs catégories de salariés définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale. Parmi ces critères, figure l'appartenance aux catégories des cadres et des non-cadres.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, l'appartenance aux catégories des cadres et des non-cadres l'était par référence à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (dite « CCN de 1947 ») et notamment à ses articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I (critère 1 de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale).

Depuis le 1^{er} janvier 2022, ces catégories doivent être déterminées en référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, étant précisé que ces articles 2.1 et 2.2 ont repris à l'identique les dispositions des articles 4 et 4 *bis* de la CCN du 14 mars 1947. L'article 36 de l'annexe I de la CCN du 14 mars 1947 n'a pas été repris par les dispositions réglementaires pour la constitution d'une catégorie objective et sa référence est donc devenue obsolète. Néanmoins, l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale a toutefois maintenu la possibilité d'intégrer des salariés non-cadres définis par accord collectif de branche au sein de la catégorie objective des cadres. Cet article dispose ainsi : « Peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 certains salariés définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche [...], sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire mentionnée à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel précité dans les conditions prévues par ce même article. »

Une période transitoire a été prévue jusqu'au 31 décembre 2024 pour les entreprises qui bénéficiaient au 1^{er} janvier 2022 d'exonérations de cotisations sociales en application des dispositions antérieures (référence aux articles 4, 4 *bis* et 36) sous réserve qu'aucune modification relative au champ des bénéficiaires des garanties n'intervienne avant cette même date (art. 2 du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective).

C'est dans ce contexte, compte tenu de ces évolutions réglementaires et de la fin proche de la période transitoire que la commission tripartite du champagne s'est réunie afin :

- d'une part de définir :
 - les catégories des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
 - les catégories des salariés non-cadres pouvant être intégrées aux régimes de protection sociale complémentaire institués au profit des salariés cadres par les entreprises ;
- d'autre part, sur la base de ces définitions, de saisir la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC) qui :
 - détermine le niveau des classifications et des emplois à partir desquels il y a lieu à application des articles 4 et 4 *bis* de la CCN du 14 mars 1947 de l'Agirc relative à la retraite et prévoyance des cadres, repris dans les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017, afin d'identifier les bénéficiaires du régime de prévoyance des cadres et assimilés ;
 - valide pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire, l'assimilation de certaines catégories de salariés non-cadres à des cadres, définies par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche, ne correspondant pas aux définitions des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et permettant ainsi aux contributions des employeurs les finançant d'être exclues de l'assiette de cotisations de sécurité sociale.

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.

1. Le présent accord est applicable aux entreprises relevant de la convention régionale des vins de Champagne.

2. Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les ingénieurs et cadres classés à partir de la position Ia de la classification définie par la convention collective du champagne.

3. 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 techniciens et agents d'encadrement relevant d'un coefficient compris entre 300 et 325 inclus de la classification définie par la convention collective du champagne.

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

4. Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, 1^o 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 techniciens et agents d'encadrement relevant d'un coefficient compris entre 241 et 299 inclus de la classification définie par la convention collective du champagne.

Par ailleurs, les techniciens et agents d'encadrement qui bénéficiaient antérieurement au présent accord des régimes de protection sociale complémentaire des cadres au motif de l'article 36 de l'annexe I de la CCN du 14 mars 1947, pourront continuer à en bénéficier, dans la limite des coefficients 210 à 240 inclus.

Les entreprises peuvent toutefois, sans démarche particulière, ne pas intégrer les salariés visés aux deux alinéas précédents dans le champ des bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire des cadres.

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

5. En conséquence, les articles P.13, C.312 et C.321 sont modifiés selon les termes figurant en annexe, laquelle fait partie intégrante du présent accord.

6. Si les entreprises souhaitent mettre en œuvre ces facultés offertes par la branche, elles devront les formaliser au sein de l'acte de droit du travail instituant leur régime de protection sociale complémentaire au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire par voie d'accord collectif ou référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur).

7. Les précisions du présent article ne font pas obstacle au recours, par les entreprises de la branche, aux autres critères énumérés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir les catégories de bénéficiaires de leurs régimes de protection sociale complémentaire, sous réserve de respecter le formalisme y étant attaché.

8. Le présent accord entrera en vigueur à compter de son agrément par la commission paritaire rattachée à l'APEC.

9. Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la convention régionale des vins de Champagne. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus.

Fait à Paris, le 4 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe Articles P.13, C.312 et C.321

L'article P.13 – Principes généraux et méthode (3) de la classification définie par la convention collective du champagne, rappelé ci-dessous, est modifié et remplacé par le texte figurant en italique ci-dessous :

L'accès obligatoire des agents d'encadrement au régime de l'Agirc au titre de l'article 36 de la CCN du 14 mars 1947 est fixé du coefficient 241 au coefficient 299 inclus sous réserve des agréments requis.

Les agents d'encadrement relevant d'un coefficient compris entre 300 et 325 relèveront de l'article 4 *bis* de la CCN de 1947.

Les cadres position 1 de coefficient 300 à 349 ainsi que les cadres confirmés (au-delà du coefficient 326) relèveront de l'article 4 de la CCN de 1947.

Il est entendu en outre que l'affiliation à la retraite des cadres de toutes les personnes qui y ont accès jusqu'au 1^{er} janvier 1981 au plus tard sera maintenue quelles que soit leur position par rapport au seuil qui sera adopté.

Version issue de l'accord tripartite du 4 décembre 2024

Les ingénieurs et cadres positionnés à partir de la position la relèvent de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Les techniciens et agents d'encadrement relevant d'un coefficient compris entre 300 et 325 inclus relèvent de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

En application des dispositions de l'article R. 242-1-1, 1^o alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les entreprises ont la faculté d'inclure dans la catégorie objective des cadres de leurs régimes de protection sociale complémentaire, les techniciens et agents d'encadrement relevant d'un coefficient compris entre 241 et 299 inclus.

Elles ont par ailleurs la faculté de maintenir dans la catégorie objective des cadres de leurs régimes de protection sociale complémentaire les techniciens et agents d'encadrement relevant des coefficients compris entre 210 et 240 inclus qui bénéficiaient jusqu'au 31 décembre 2024 des régimes de protection sociale complémentaire des cadres au motif de l'article 36 de l'annexe I de la CCN du 14 mars 1947.

L'article C.312 – Bénéficiaires, définissant le champ des bénéficiaires du régime de prévoyance complémentaire du personnel communément appelé « non-cadre » défini aux articles C.31 et suivants, est modifié selon les termes figurant ci-dessous :

Quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à l'exception de ceux dont le contrat de travail est suspendu (sauf en cas de congés payés, congés maladie et accident), sont bénéficiaires du régime de prévoyance les salariés ressortissant de la présente convention ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ~~4 et 4 bis de la convention nationale des cadres du 14 mars 1947.~~

L'article C.321 – Bénéficiaires, définissant le champ des bénéficiaires du régime de prévoyance complémentaire du personnel communément appelé « cadre » défini aux articles C.32 et suivants, est modifié selon les termes figurant ci-dessous :

Quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à l'exception de ceux dont le contrat de travail est suspendu (sauf en cas de congés payés, congés maladie et accident), sont bénéfi-

ciaires du régime de prévoyance les salariés ressortissant de la présente convention relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ~~4 et 4 bis de la convention nationale des cadres du 14 mars 1947.~~

Avenant n° 56 A du 26 novembre 2024
relatif aux salaires minima mensuels

NOR : ASET2451003M

IDCC : 500

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

FCJT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (IDCC 500).

Il est conclu dans le respect des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 1^{er} | Salaires minima mensuels

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du mois qui suit la date de signature.

Ce barème sera applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente-cinq heures.

(Voir page suivante.)

(En euros.)

Catégorie	Niveaux	Échelons	Salaires minima
Employés	I	A	1 813
		B	1 819
	II	A	1 840
		B	1 846
	III	A	1 867
		B	1 873
	IV	A	1 894
		B	1 900
	V	A	1 921
		B	1 927
Agents de maîtrise	VI	A	2 062
		B	2 154
		C	2 278
Cadres	VII	Échelon unique	2 440
	I	A	2 753
		B	2 991
	II	A	3 429
		B	4 061
	III	Échelon unique	4 579
Note :			
1. Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I, échelon A, passent automatiquement au niveau I, échelon B.			

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

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, prévoir des mesures spécifiques concernant les salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence.

Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 3 | Dépôt et extension

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

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

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

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

Fait à Paris, le 26 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 37 B du 26 novembre 2024

relatif aux primes d'ancienneté

NOR : ASET2451004M

IDCC : 500

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

FCJT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (IDCC 500).

Il est conclu dans le respect des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 1^{er} | Primes d'ancienneté

Les parties signataires conviennent de rajouter 2 niveaux supplémentaires à la grille des primes d'ancienneté et de réévaluer la grille de 1,2 %.

Cette grille mensuelle est applicable à compter du mois qui suit la date de signature sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente-cinq heures.

(Voir page suivante.)

Catégories	Niveaux	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans
Employés	I	30,03 €	53,98 €	77,93 €	101,90 €	125,85 €	149,81 €	173,76 €
	II	31,07 €	56,04 €	81,04 €	106,03 €	131,02 €	156,00 €	180,98 €
	III	31,22 €	56,37 €	81,53 €	106,67 €	131,82 €	156,97 €	182,12 €
	IV	31,57 €	57,07 €	82,57 €	108,06 €	133,56 €	159,06 €	184,55 €
	V	34,25 €	62,41 €	90,57 €	118,75 €	146,90 €	175,07 €	203,23 €
Agents de maîtrise	VI	41,18 €	76,27 €	111,38 €	146,49 €	181,58 €	216,68 €	251,78 €
	VII	46,51 €	86,96 €	127,41 €	167,86 €	208,30 €	248,75 €	289,20 €
Notes : - la prime d'ancienneté n'est due qu'aux salariés des niveaux I à VII. Elle n'est pas due aux cadres ; - la prime d'ancienneté doit figurer de façon distincte sur le bulletin de paie.								

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

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, prévoir des mesures spécifiques concernant les primes d'ancienneté serait facteur de distorsion de concurrence.

Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 3 | Dépôt et extension

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

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

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

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

Fait à Paris, le 26 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 111 du 26 novembre 2024

à l'avenant n° 108 du 10 septembre 2024
relatif au financement du dialogue social
et à la collecte des fonds du paritarisme

NOR : ASET2450976M

IDCC : 1267

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

CNAPCCGTF ;

CNGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FNAF CGT ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations professionnelles et syndicales décident de conclure le présent avenant afin d'apporter une précision sur l'entrée en vigueur des dispositions prévues par l'avenant 108 sur le financement du dialogue social dans la branche et la collecte des fonds du paritarisme au niveau de la branche et interprofessionnel.

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 111 à la convention collective nationale du 30 juin 1983.

Article 1^{er}

Le premier alinéa de l'article 3 de l'avenant n° 108 est ainsi rédigé :

« Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* à l'exception de l'article 53-3 issu de la rédaction de l'article 1^{er} qui entrera en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2026. »

Article 2

Les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés et le présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie quel que soit leur effectif.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions requises par le code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

La confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers, confiseurs glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex se charge des formalités nécessaires.

Fait à Levallois-Perret, le 26 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 8 du 11 octobre 2024

à l'accord du 2 juillet 2015
relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé

NOR : ASET2451037M

IDCC : 1404

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

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FO métallurgie,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux ont conclu le 2 juillet 2015 un accord collectif prévoyant des remboursements complémentaires de frais de santé.

Cet accord compte plusieurs annexes dont une annexe II définissant les cotisations applicables.

Lors de la CPPNI du 11 octobre 2024, un accord a été trouvé sur l'augmentation des cotisations santé.

En conséquence, il est décidé ce qui suit :

Article 1^{er} | Cotisations des garanties santé

L'annexe II à l'accord du 2 juillet 2015 est modifiée par le présent avenant.

Les cotisations applicables à partir du mois de janvier 2025 sont celles indiquées par l'annexe II au présent avenant.

Article 2 | *Dispositions finales*

Le présent accord entre en application le 1^{er} janvier 2025.

Comme l'accord du 2 juillet 2015 et ses différents avenants, il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Compte tenu de son objet qui repose sur la mutualisation, il ne peut y avoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère en charge du travail.

Fait à Paris, le 11 octobre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 2

Cotisations mensuelles

1. Cotisations totales applicables lorsque l’entreprise décide de couvrir le salarié seul

Couverture obligatoire du salarié seul	REGIME GENERAL			ALSACE MOSELLE		
	Base obligatoire	Surcomp. 1	Surcomp. 2	Base obligatoire	Surcomp. 1	Surcomp. 2
	36,47 € (1)	39,85 € (2)	43,29 € (3)	25,53 € (4)	27,90 € (5)	30,30 € (6)

EXTENSION FACULTATIVE AYANTS DROIT A L'INITIATIVE DU SALARIE						
Couverture du conjoint	(1)+66,81 €	(2)+71,65 €	(3)+76,58 €	(4)+46,76 €	(5)+50,15 €	(6)+53,60 €
	103,28 €	111,50 €	119,87 €	72,29 €	78,05 €	83,90 €
Couverture d'un enfant*	(1)+38,04 €	(2)+38,64 €	(3)+39,22 €	(4)+26,63 €	(5)+27,04 €	(6)+27,47 €
	74,51 €	78,49 €	82,51 €	52,16 €	54,94 €	57,77 €
*gratuit à partir du 3ème enfant						

EXTENSION FACULTATIVE « SURCOMPLEMENTAIRE 1 » et « SURCOMPLEMENTAIRE 2 » A L'INITIATIVE DU SALARIE				
Couverture du salarié seul (si l'employeur ne met en place que la couverture de base obligatoire)	(1)+4,35 €	(1)+8,77 €		(4)+3,05 €
	40,82 €	45,24 €		28,58 €
Couverture du salarié seul		(2)+4,70 €		(5)+3,30 €
(si l'employeur met en place la couverture surcomp. 1)		44,55 €		31,20 €

Les modalités de répartition des prises en charge entre l’employeur et le salarié figurent à l’article 5 de l’accord.

2. Cotisations totales applicables lorsque l'entreprise couvre à titre obligatoire le salarié et ses ayants droit

COUVERTURE OBLIGATOIRE		REGIME GENERAL			ALSACE MOSELLE		
		Base	Surcomp. 1	Surcomp. 2	Base	Surcomp. 1	Surcomp. 2
Couverture du salarié		36,47 € (1)	39,85 € (2)	43,29 € (3)	25,53 € (10)	27,90 € (11)	30,30 € (12)
Couverture du conjoint		56,47 € (4)	60,66 € (5)	64,93 € (6)	39,54 € (13)	42,47 € (14)	45,45 € (15)
Couverture d'un enfant		35,22 € (7)	35,74 € (8)	36,25 € (9)	24,66 € (16)	25,03 € (17)	25,38 € (18)

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 1» A L'INITIATIVE DU SALAIRE							
(si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)							
Couverture du salarié seul		(1)+4,35 € 40,82 €			(10)+3,05 € 28,58 €		
Couverture du conjoint		(4)+4,84 € 61,31 €			(13)+3,39 € 42,93 €		
Couverture d'un enfant		(7)+0,60 € 35,82 €			(16)+0,41 € 25,07 €		

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A L'INITIATIVE DU SALAIRE							
(si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)							
Couverture du salarié seul		(1)+8,77 € 45,24 €			(10)+6,15 € 31,68 €		
Couverture du conjoint		(4)+9,77 € 66,24 €			(13)+6,84 € 46,38 €		
Couverture d'un enfant		(7)+1,18 € 36,40 €			(16)+0,84 € 25,50 €		

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A L'INITIATIVE DU SALAIRE							
(si l'employeur choisit la surcomplémentaire 1 à titre obligatoire)							
Couverture du salarié seul		(2)+4,70 € 44,55 €			(11)+3,30 € 31,20 €		
Couverture du conjoint		(5)+5,58 € 66,24 €			(14)+3,92 € 46,39 €		
Couverture d'un enfant		(8)+0,66 € 36,40 €			(17)+0,47 € 25,50 €		

*gratuit à partir du 3ème enfant

3. Cotisations totales applicables lorsque l'entreprise choisit à titre obligatoire un tarif unique famille

Couverture obligatoire Tarif unique famille		REGIME GENERAL			ALSACE MOSELLE		
Base	Surcomp. 1	Surcomp 2	Base	Surcomp. 1	Surcomp. 2		
105,59 € (1)	111,57 € (2)	117,62 € (3)	73,92 € (4)	78,11 € (5)	82,33 € (6)		

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 1» A L'INITIATIVE DU SALARIE (si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)					
FAMILLE		(1) +6,16 € 111,75 €		(4) +4,31 € 78,23 €	
EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A L'INITIATIVE DU SALARIE (si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)					
FAMILLE			(1) +12,39 € 117,98 €		(4) +8,67 € 82,59 €
EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A L'INITIATIVE DU SALARIE (si l'employeur choisit la couverture surcomplémentaire 1 à titre obligatoire)					
FAMILLE			(2) +6,41 € 117,98 €		(5)+4,48 € 82,59 €

4. Cotisations totales applicables si l'entreprise choisit à titre obligatoire un tarif isolé/famille obligatoire

À compter du 1^{er} janvier 2024, les entreprises peuvent choisir à titre obligatoire une cotisation isolé/famille obligatoire.

	Structure Isolé/Famille obligatoire	Régime général			Régime local		
		Base	Surcomp. 1	Surcomp. 2	Base	Surcomp. 1	Surcomp. 2
Couverture obligatoire isolé / famille obligatoire	Isolé	36,47 € (1)	39,31 € (2)	42,20 €	25,53 € (3)	27,52 € (4)	29,54 €
	Famille	102,12 € (5)	107,90 € (6)	113,75 €	71,49 € (7)	75,54 € (8)	79,62 €

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 1» A L'INITIATIVE DU SALARIE

(si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)

	Isolé	(1) + 3,04 €	(1) + 6,13 €	(3) + 2,13 €	(3) + 4,30 €
		39,51 €	42,60 €	27,66 €	29,83 €
Famille		(5) + 5,96 €	(5) + 11,98 €	(7) + 4,17 €	(7) + 8,38 €
		108,08 €	114,10 €	75,66 €	79,87 €

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A L'INITIATIVE DU SALARIE

(si l'employeur choisit la couverture surcomplémentaire 1 à titre obligatoire)

	Isolé	(2) + 3,29 €	(4) + 2,31 €
		42,60 €	29,83 €
Famille		(6) + 6,20 €	(8) + 4,33 €
		114,10 €	79,87 €

5. Cotisations totales applicables si l'entreprise choisit à titre obligatoire un tarif unique famille au sens sécurité sociale

La possibilité de choisir une cotisation TUFSS est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2024. Les entreprises qui ont mis en place cette structure de cotisation avant cette date peuvent la conserver sur la base de cotisations qui pourront évoluer.

Couverture obligatoire FAMILLE à charge au sens du contrat	REGIME GENERAL			ALSACE MOSELLE		
	Base	Surcomp. 1	Surcomp. 2	Base	Surcomp. 1	Surcomp. 2
	92,20 € (1)	97,12 € (2)	102,12 € (3)	64,55 € (4)	67,99 € (5)	71,49 € (6)

EXTENSION FACULTATIVE «CONJOINT» A l'INITIATIVE DU SALARIE						
(si l'employeur choisit de couvrir la famille au sens SS à titre obligatoire)						
CONJOINT	(1)+63,41 €	(2)+68,00 €	(3)+72,68 €	(4)+44,39 €	(5)+47,60 €	(6)+50,89€
(en sus de la cotisation famille SS)	155,61 €	165,12 €	174,80 €	108,94 €	115,59 €	122,38 €

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 1» A l'INITIATIVE DU SALARIE						
(si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)						
FAMILLE au sens SS	(1)+5,06 €				(4)+3,55 €	
	97,26 €				68,10 €	

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A l'INITIATIVE DU SALARIE						
(si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)						
FAMILLE au sens SS			(1)+10,21 €			(4)+7,15 €
			102,41 €			71,70 €

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A l'INITIATIVE DU SALARIE						
(si l'employeur choisit la couverture surcomplémentaire 1 à titre obligatoire)						
FAMILLE au sens SS			(2)+5,30 €			(5)+3,71 €
			102,42 € (7)			71,70 € (8)

IDCC : 1517 | **COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table,
coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces
ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)

Accord du 5 septembre 2024
relatif à la participation dérogatoire

NOR : ASET2451043M

IDCC : 1517

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

CDNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise. Elle prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation. Elle est obligatoire dans les entreprises dont l'effectif de 50 salariés a été atteint ou dépassé pendant cinq années consécutives.

L'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 23 février 2023 et la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de cet accord sont venus donner une nouvelle impulsion à ce dispositif auprès des TPE-PME. À titre expérimental, pendant une durée de cinq ans (jusqu'au 29 novembre 2028), le recours à la participation volontaire est facilité pour les entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place la réserve spéciale de participation par la possibilité de déroger, y compris dans un sens moins favorable, à la formule légale de participation.

Cette expérimentation a vocation à s'appliquer aux entreprises et aux unités économiques et sociales de moins de 50 salariés. Elle peut aussi s'appliquer aux entreprises d'au moins 50 salariés qui n'ont pas atteint cet effectif supérieur à 50 salariés pendant cinq exercices consécutifs. Elle peut également s'appliquer aux entreprises d'au moins 50 salariés dont le bénéfice fiscal

est inexistant ou insuffisant pour générer une réserve spéciale de participation selon la formule légale.

À cet effet, les branches professionnelles étaient tenues d'ouvrir, d'ici le 30 juin 2024, une négociation visant à mettre à disposition de ces entreprises un dispositif de participation volontaire qui peut prévoir une formule de participation dérogatoire pouvant donner un résultat supérieur comme inférieur à la formule légale.

La branche des commerces de détail non alimentaires est composée à 95 % de TPE-PME.

C'est dans ce cadre qu'est conclu le présent accord.

Article 1^{er} | Objet

Les parties conviennent du présent accord destiné à permettre aux entreprises souhaitant mettre en place un dispositif de participation dérogatoire de disposer d'un texte applicable en l'état.

Le présent accord contient en annexe l'accord type permettant la mise en place d'un tel dispositif.

Article 2 | Principes directeurs

Caractère facultatif : le présent accord proposé par la branche revêt un caractère facultatif pour les entreprises visées et est sans effet sur les accords de groupe, les accords interentreprises ou d'entreprise déjà conclus et ayant le même objet.

Adaptation : le présent accord peut s'adresser aux entreprises bénéficiaires visées au préambule. Les parties, conscientes que ce dispositif s'adresse à un grand nombre d'entreprises et de salariés de la branche, ont souhaité laisser aux entreprises la possibilité de choisir entre les différentes options proposées afin de retenir celles qui leur conviennent le mieux au regard de leur activité et de leur situation.

Simplicité : Le dispositif proposé peut être déployé dans les entreprises selon des modalités simplifiées explicitées à l'article 3.

Article 3 | Mise en place dans l'entreprise

Le dispositif de participation dérogatoire issu du présent accord est mis en place dans l'entreprise par l'adoption du document figurant en annexe B.

Cette annexe peut être adoptée selon l'une des formalités suivantes :

- par décision unilatérale de l'employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés, après information du CSE le cas échéant ainsi que des salariés ;
- par accord d'entreprise selon les modalités de mise en place d'un accord de participation dans les autres cas (accord avec les délégués syndicaux, accord avec les représentants d'organisations syndicales représentatives, accord avec le CSE, ou par ratification à la majorité des deux tiers du personnel en cas de demande conjointe de l'employeur et si elles existent des organisations syndicales représentatives ou du CSE.

L'accord ou le document unilatéral sont déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Un modèle de courrier d'accompagnement est proposé en annexe.

Article 4 | Champ d'application

Les entreprises susceptibles d'être concernées sont celles qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Article 5 | *Suivi*

Les parties signataires conviennent que les employeurs qui feront application de cet accord de participation dérogatoire par décision unilatérale ou par accord d'entreprise devront transmettre une copie de la décision ou de l'accord au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle des commerces de détail non alimentaires (adresse : contact@cdna.pro).

Le présent accord fait l'objet d'un suivi une fois par an par la CPPNI.

Article 6 | *Entrée en vigueur, durée, formalités de dépôt*

Le présent accord de branche est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation.

Le présent accord est applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives relatives au droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

À ce titre et conformément à cette réglementation, il comporte des clauses spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, leur permettant notamment d'adhérer au dispositif de la branche par voie de décision unilatérale.

Toute évolution de la réglementation applicable, notamment en matière d'épargne salariale, s'intégrera automatiquement et de plein droit au présent accord. Ainsi, dans l'hypothèse où les dispositions issues de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 cesseraient de s'appliquer sans être remplacées par des dispositions équivalentes, le présent accord prendrait fin de plein droit.

Le présent accord signé par voie dématérialisée sera notifié à chacune des organisations représentatives pour permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accord est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension et l'agrément du présent accord et de ses annexes le plus rapidement possible aux services centraux du ministère en charge du travail.

Il appartiendra à l'entreprise, si elle décide de faire application du présent accord et de ses annexes, de les diffuser à l'ensemble de son personnel et, le cas échéant, aux représentants du personnel, selon les modalités habituelles.

Fait à Paris, le 5 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe A Modèle de courrier d'accompagnement pour le dépôt

Plateforme de téléprocédure

Fait à, le

Madame, Monsieur le directeur,

Notre entreprise applique la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517).

Au sein de celle-ci figure un accord collectif relatif à la mise en place d'un régime de participation comprenant une formule de calcul dérogatoire, et ce conformément aux dispositions issues de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023.

Nous avons décidé d'adhérer et d'appliquer cet accord collectif.

En conséquence, nous vous notifions, ci-joint, le dispositif de participation applicable à notre entreprise à compter du

Nous vous remercions de bien vouloir nous en accuser réception.

Dans cette attente, soyez assuré, madame, monsieur, de notre respectueuse considération.

Annexe B Participation dérogatoire

L'entreprise, dont le siège social est situé, représentée par agissant en vertu des pouvoirs dont il/elle dispose,

Ci-après dénommée la société ou l'entreprise,

d'une part,

et

(Sélectionner l'option retenue)

☐ Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical, Mme/M., Mme/M. ;

☐ Le comité social et économique ayant voté à la majorité des membres présents, dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/M. en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du

☐ L'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote (dont le procès-verbal est joint au présent accord) qui a recueilli la majorité des deux tiers, ladite ratification intervenant, le cas échéant, suite à une demande conjointe effectuée par la direction de l'entreprise et le comité social et économique ou les organisations syndicales représentatives ;

☐ Par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Préambule

Le personnel, par son engagement, est un acteur déterminant de la réussite de l'entreprise.

Le présent dispositif de participation est adopté sur le fondement de l'accord de branche du 5 septembre 2024 relatif à la participation dérogatoire dans la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517), agréé par arrêté en date du (date). Il est rappelé que cet accord a été conclu sur le fondement des dispositions issues de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur.

Le montant de la réserve spéciale de participation qui en résulte peut ainsi être moins favorable que celui résultant de l'application de la formule légale.

Il est rappelé que la participation présente un caractère aléatoire.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de fixer notamment :

- les bénéficiaires ;
- la formule servant de base au calcul de la réserve de participation ;
- les modalités et plafonds de répartition de la réserve entre les bénéficiaires ;
- la nature et les modalités de gestion des droits des salariés ;
- la durée d'indisponibilité des droits des salariés ;
- la nature et la procédure suivant laquelle seront réglés les différends qui pourraient survenir entre les parties ;
- les modalités d'information individuelle et collective.

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord est régi par les textes en vigueur relatifs à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et, s'il y a lieu, par tous les avenants qui pourraient être ultérieurement conclus.

Article 2 | Bénéficiaires

Peuvent bénéficier des droits nés du présent accord, les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté continue ou discontinue dans l'entreprise.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que cela soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté. S'agissant de l'ancienneté, il s'agit bien d'une ancienneté dans l'entreprise et non d'une ancienneté dans l'exercice fiscal considéré, aucune condition de présence du salarié à une date donnée ne pouvant être ajoutée. Il convient donc de distinguer l'ancienneté juridique d'un salarié qui lui permet de bénéficier de la participation et son temps de présence qui, selon la formule de répartition retenue, pourra avoir des conséquences sur le montant de sa prime.

Le présent accord peut bénéficier également aux mandataires sociaux, au dirigeant non-salarié, à son conjoint ou à son partenaire lié par un Pacs dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de deux mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale, conformément aux règles légales en vigueur.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de la participation.

Article 3 | Détermination de la réserve spéciale

Le présent accord propose plusieurs formules de calcul de la réserve spéciale de participation définies en modifiant les éléments qui composent la formule de droit commun.

3.1. Première proposition

Le montant de la réserve spéciale de participation est calculé pour chaque exercice sur la base d'une formule dérogatoire définie comme suit : *(sélectionner l'option retenue.)*

☐ $RSP = 1/4 (B - 5 \% C) \times S/VA$

☐ $RSP = 1/6 (B - 5 \% C) \times S/VA$

☐ $RSP = 1/8 (B - 5 \% C) \times S/VA$

Formule dans laquelle :

- **B** représente le **bénéfice net**, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant et augmenté du montant de la provision pour investissement dans les conditions prévues par la réglementation ;
- **C** représente les **capitaux propres**, comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions régle-

mentées constituées en franchise d'impôt. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes est pris en compte *pro rata temporis* ;

- **S** représente les **salaires**, correspondant aux revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- **VA** représente la **valeur ajoutée**, c'est-à-dire la somme des postes suivants du compte de résultat : charges de personnel + impôts et taxes, à l'exclusion de la taxe sur le chiffre d'affaires + charges financières + dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles + résultat courant avant impôts.

Le calcul de la réserve spéciale de participation est effectué au début de chaque exercice sur la base du bilan de l'année précédente.

Le montant de la réserve spéciale est, en tout état de cause, plafonné au montant suivant (*cocher la limite de l'un des plafonds suivants*) :

- ☐ La moitié du bénéfice net comptable ;
- ☐ Le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;
- ☐ Le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ;
- ☐ La moitié du bénéfice net fiscal.

3.2. Deuxième proposition

Le montant de la réserve spéciale de participation est calculé pour chaque exercice sur la base d'une formule dérogatoire définie comme suit :

$$RSP = 1/2 (B - 2 \% C) \times S/VA$$

Les éléments composant le C, le S et la VA sont ceux définis au 3.1.

3.3. Troisième proposition

Le montant de la réserve spéciale de participation est égal à 5 % du bénéfice net comptable tel qu'il apparaît dans les comptes de l'entreprise.

Article 4 | Droits individuels

4.1. Formules de répartition

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires selon la formule retenue ci-dessous :

(Sélectionner l'option retenue.)

☐ 1^{re} formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré, dans les conditions suivantes :

- le salaire s'entend du total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définies à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- le salaire à prendre en considération ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale à 3 fois le plafond annuel de sécurité sociale. Ce plafond est réduit *pro rata temporis* en cas d'entrée ou de sortie des effectifs en cours d'exercice ;

- il est rappelé que s’agissant des périodes de congé maternité, de congé de paternité et d’accueil de l’enfant, de congé d’adoption, de congé de deuil, de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l’exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), des périodes d’activité partielle ou de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l’article L. 3131-1 du code de la santé publique, des congés annuels payés, des jours de réduction du temps de travail, des congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés de développement des compétences, les salaires pris en compte sont ceux qu’auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s’ils avaient travaillé. Il en va de même de toute autre période d’absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, pour les mandataires sociaux de la société (ou le chef d’entreprise ainsi que son conjoint ou son partenaire de Pacs dès lors qu’il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé), la répartition tient compte de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l’impôt sur le revenu de l’année précédente plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l’entreprise et dans la limite du plafond visé au paragraphe précédent.

□ 2^e formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée en fonction de la durée de présence correspondant aux périodes de travail effectif et aux périodes assimilées comme telles dans l’entreprise au cours de l’exercice.

Il est rappelé que sont notamment assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité et d’accueil de l’enfant, de congé d’adoption, de congé de deuil, de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l’exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), les périodes d’activité partielle ou de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l’article L. 3131-1 du code de la santé publique, les congés annuels payés, les jours de réduction du temps de travail, les congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés pour événements familiaux, les absences pour formation dans le cadre du plan de développement des compétences, ainsi que toute nouvelle absence ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de travail à temps partiel, la durée de présence prend en compte le taux d’activité du salarié concerné.

Ainsi, la répartition de la réserve spéciale de participation est effectuée au *pro rata* des heures travaillées par le salarié selon le rapport suivant :

$$\text{Droit individuel} = \frac{\text{RSP} \times \text{Total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié}}{\text{Total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise}}$$

□ 3^e formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée dans les conditions suivantes :
(Sélectionner l’option retenue)

□ Option 1

- pour 50 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l’exercice de référence selon les modalités définies précédemment ;
- pour 50 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l’exercice selon les modalités définies précédemment.

☐ Option 2

- pour 60 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice de référence selon les modalités définies précédemment ;
- pour 40 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

☐ Option 3

- pour 40 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice de référence selon les modalités définies précédemment ;
- pour 60 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

4.2. Plafonnement

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale. Ce plafond est calculé au *pro rata* du temps de présence en cas d'entrée ou de sortie des effectifs au cours de l'exercice.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison des règles de répartition ou de plafonnement seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond, et ce selon les mêmes modalités de répartition. Les sommes ayant fait l'objet d'une nouvelle répartition qui, en raison du plafond individuel, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

Article 5 | Perception immédiate des fonds

La participation est attribuée aux bénéficiaires au plus tard à la fin du cinquième mois suivant l'exercice de calcul.

Lorsque le versement au salarié ou l'affectation de ses droits à participation à un plan d'épargne salarial est effectué au-delà du cinquième mois suivant l'exercice de calcul, les articles D. 3324-21-2 et D. 3324-25 du code du travail disposent respectivement du versement d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Les bénéficiaires de droits au titre du présent accord peuvent demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes, ou décider de les affecter sur le plan d'épargne existant au niveau de l'entreprise.

Chaque année, les salariés seront informés :

- du montant des sommes attribuées au titre de la participation ;
- du montant dont ils peuvent demander, en tout ou partie, le versement immédiat ;
- des modalités d'affectation par défaut de la prime en l'absence de choix ;
- et du délai de quinze jours dont ils bénéficient pour formuler leur demande.

À défaut de retour de la demande de paiement immédiat dans les quinze jours, les sommes attribuées seront bloquées sur le plan d'épargne, sauf cas de déblocage anticipé.

Article 6 | Indisponibilité

Sauf pour les salariés qui demandent le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes, les droits constitués au profit des bénéficiaires ne seront négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de cinq ans à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés.

Ces droits peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé, lors de la survenance de l'un des cas suivants :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un Pacs, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
 - a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
 - b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen à une condamnation pénale, même non définitive ;
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou étant reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un Pacs ;
- cessation du contrat de travail ainsi que, le cas échéant, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel ; fin du mandat social ; perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;
- situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation sur demande adressée à l'organisation gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la commission de surendettement des particuliers ou par le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.
- l'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un Pacs auprès d'un proche, telle que définie aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;

– l’achat d’un véhicule qui réponde à l’une des deux conditions suivantes :

a) Il appartient, au sens de l’article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteur à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l’électricité, l’hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d’énergie ;

b) Il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens du point 6.11 de l’article R. 311-1 du code de la route.

En outre, les sommes n’atteignant pas un montant fixé par arrêté (80 € à la date de signature du présent accord) sont payées directement.

Sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès du conjoint ou de la personne liée par un Pacs, d’invalidité, de violences conjugales, de surendettement et d’activité de proche aidant, pour lesquels le salarié peut demander à tout moment la liquidation de ses droits, les demandes doivent être présentées dans le délai de six mois à compter du fait générateur. En cas de décès, il appartient aux ayants droit de demander la liquidation des droits.

Article 7 | Gestion des fonds

Les sommes correspondant aux droits issus de la réserve spéciale de participation au profit des bénéficiaires, dont ils ne demandent pas le versement en tout ou partie, sont versés sur des comptes ouverts au nom des intéressés dans le cadre du plan d’épargne d’entreprise (PEE) mis en place par l’entreprise.

Les sommes recueillies dans le plan d’épargne sont affectées conformément au règlement de ce plan.

Pour les salariés qui ne décident pas de l’affectation, la somme est affectée dans le fonds par défaut désigné dans le règlement du plan d’épargne applicable.

Le cas échéant, la quote-part de participation est affectée pour moitié dans un plan d’épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou dans un plan d’épargne retraite d’entreprise collectif (PERECO), s’il a été mis en place dans l’entreprise, et pour l’autre moitié dans les conditions prévues ci-dessus.

Article 8 | Information collective

L’application du présent dispositif est suivie par le CSE ou par une commission spécialisée créée par lui ou, à défaut de CSE, par une commission *ad hoc* comprenant au moins un salarié.

Dans les cinq mois qui suivent la clôture de chaque exercice, la direction présente un rapport comportant notamment :

- les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l’exercice écoulé ;
- des indications précises sur la gestion et l’utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque le CSE est appelé à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées font l’objet d’une mention spéciale à son ordre du jour.

Lorsqu’il n’existe pas de CSE, le rapport relatif à l’accord de participation est adressé à chaque salarié présent dans l’entreprise à l’expiration du délai de cinq mois suivant la clôture de l’exercice.

Article 9 | Information individuelle

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d’épargne salariale présentant le dispositif d’épargne salariale mis en place au sein de l’entreprise.

Conformément à la loi, la société établit tous les documents nécessaires pour l'information des salariés, tant sur le plan du calcul de la réserve spéciale de participation que sur le plan de leurs créances individuelles.

Pour les salariés présents à la date de signature du présent accord, et pour ceux embauchés ultérieurement, le texte intégral de l'accord est communiqué au personnel par voie d'affichage ou par voie de transmission électronique.

Lors de la répartition entre bénéficiaires, il est remis à chacun d'eux une fiche distincte du bulletin de paye indiquant notamment :

- le montant total de la RSP pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion des droits ;
- la date à partir de laquelle les droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration du délai d'indisponibilité ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif, ou dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif lorsqu'un tel plan a été mis en place, des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.

À cette fiche est annexée une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par le présent accord.

Sauf opposition du salarié, la remise de cette fiche peut être faite par voie électronique à l'adresse communiquée.

Dans les cinq mois qui suivent la clôture de l'exercice, chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, il lui est remis un état récapitulatif de ses avoirs, ainsi qu'un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la Direction l'adresse à laquelle il pourra être contacté.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser la Direction en temps utile.

Enfin, il est rappelé que si lors de son départ, le salarié souhaite transférer les sommes qu'il détient au titre de la participation dans un plan d'épargne de son nouvel employeur, il doit indiquer à la société les avoirs acquis qu'il souhaite voir transférer ainsi que le nom et l'adresse du nouvel employeur.

À défaut de retour de la demande de paiement immédiat dans les quinze jours, les sommes attribuées seront bloquées pendant cinq ans sur le plan d'épargne, sauf cas de déblocage anticipé.

Article 10 | Règlement des différends

Les contestations pouvant naître de l'application du présent dispositif et d'une manière générale tous les problèmes relatifs à la participation sont réglés suivant des procédures appropriées à la nature du litige.

■ Bénéfices nets et capitaux propres : ces montants font l'objet d'une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes, qui ne peut être remise en cause ; si cependant, il apparaissait qu'une erreur matérielle ait été commise dans son établissement, les parties pourraient en demander une nouvelle à l'inspecteur concerné ou au commissaire aux comptes.

■ Salaires et valeur ajoutée : les litiges portant sur les salaires et la valeur ajoutée relèvent des juridictions compétentes en matière d'impôts directs, à savoir le tribunal administratif en premier ressort et le Conseil d'État en appel.

■ Autres litiges individuels ou collectifs : tous les autres litiges, qu'ils soient d'ordre individuel ou collectif, sont de la compétence des tribunaux judiciaires.

Toutefois, afin d'éviter le recours aux tribunaux, les parties conviennent, en cas de désaccord constaté sur ces éléments lors de la réunion prévue à l'article 8 du présent accord, de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable. Ainsi, le différend concernant l'application du présent dispositif est d'abord soumis à l'examen des parties en vue de rechercher une solution amiable. Si le différend porte sur une question d'interprétation de l'accord, la CPPNI de la branche des commerces de détail non alimentaires pourra être saisie.

Article 11 | Durée et dénonciation

La présente décision unilatérale, ou le cas échéant le présent accord, est mis(e) en place pour une durée déterminée de exercices sociaux et s'appliquera pour la première fois à compter de celui ouvert le

Elle/il se renouvellera ensuite par tacite reconduction et par période d'un exercice social, sauf dénonciation, par l'une ou l'autre des parties, au plus tard trois mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant.

Le dernier exercice d'application devra se clôturer au plus tard le 29 novembre 2028. La réserve de participation ne se calculant que par exercice entier, il en résulte que pour une entreprise clôturant son exercice le 31 décembre, le dernier exercice d'application de l'expérimentation s'achèvera au 31 décembre 2027.

Article 12 | Révision

Le présent dispositif ayant été conclu en application des dispositions de droit commun, toutes modifications de ces dispositions ultérieures à la signature du présent dispositif se substitueront de plein droit à celles du présent accord devenues non conformes.

En outre, chaque partie peut demander, par écrit, la révision de tout ou partie du présent dispositif, en indiquant les points de révision souhaités.

Le texte révisé ne peut concerner l'exercice en cours que si l'acte de révision est signé avant le premier jour du septième mois de l'exercice. À défaut, il prend effet pour l'exercice suivant. L'acte de révision ainsi conclu doit faire l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre de l'acte initial, sauf en cas de modification des dispositions législatives et/ou réglementaires en la matière.

Article 13 | Dépôt. Publicité

Le présent dispositif est déposé sur la plateforme de téléprocédure dans des conditions prévues par la réglementation.

Le présent dispositif est également adressé par l'entreprise au greffe du conseil de prud'hommes du ressort du lieu de conclusion.

Il est établi en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Une copie de la décision unilatérale ou de l'accord d'entreprise est transmise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle des commerces de détail non alimentaires (adresse : contact@cdna.pro).

(En cas de décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés.)

Fait à, le

Le chef d'entreprise

(En cas d'accord d'entreprise)

Fait à, le

☐ Pour l'organisation syndicale

Le chef d'entreprise

☐ Pour le CSE

Le chef d'entreprise

☐ Pour le personnel en cas de référendum

Le chef d'entreprise

En exemplaires.

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : 1517 | **COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
(Antiquités, brocante, galeries d’art [œuvres d’art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)

Avenant n° 14 du 27 novembre 2024
relatif à la revalorisation de la rémunération minimale

NOR : ASET2451042M

IDCC : 1517

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

CDNA,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non-alimentaires IDCC n° 1517, les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151 h 67 à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l’arrêté d’extension au *Journal officiel* de la République française, comme suit :

Classification en vigueur (chapitre XII)	Salaire minima mensuels pour 151 h 67
Niveau 1	1 802 €
Niveau 2	1 809 €
Niveau 3	1 814 €
Niveau 4	1 839 €
Niveau 5	1 940 €
Niveau 6	2 118 €
Niveau 7	2 714 €
Niveau 8	3 548 €
Niveau 9	3 994 €

Les parties signataires rappellent que le niveau 1 est principalement un niveau de « débutant » qui ne peut être appliqué au-delà d'une durée de 6 mois de présence dans l'entreprise, sauf pour les employés de nettoyage.

Elles rappellent d'autre part aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes tant en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

L'employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

L'extension du présent avenant sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 98 du 14 novembre 2024
relatif à la revalorisation des salaires minima au 1^{er} janvier 2025

NOR : ASET2451033M

IDCC : 1534

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

Culture Viande ;

FNEAP ;

APV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application de l'avenant

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2 | Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1^{er} janvier 2025

À titre dérogatoire, les partenaires sociaux ont convenu de modifier la périodicité de la négociation salariale pour 2025 conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail et répondre ainsi aux attentes des 43 000 collaborateurs de la filière.

En principe, les partenaires de branche se réunissent tous les ans pour négocier sur les salaires en application des dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail.

Par conséquent, compte tenu de ce qui précède, et de l'objet du présent avenant ayant notamment pour objectif d'anticiper les revalorisations de salaires envisagées au titre de l'année 2025, il est convenu de modifier temporairement la périodicité de la négociation portant sur les salaires.

Aucune négociation sur ce thème n'interviendra au cours de l'année 2025.

À compter de l'année 2026, la périodicité de la négociation relative aux salaires sera de nouveau annuelle, sauf nouvel accord contraire des partenaires sociaux.

La nouvelle grille s'établit comme suit à compter du 1^{er} janvier 2025 :

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Ouvriers. Employés			
Niveau I	1 812 €	1 827 €	1 837 €
Niveau II	1 858 €	1 873 €	1 888 €
Niveau III	1 914 €	1 934 €	1 955 €
Niveau IV	1 995 €	2 026 €	2 056 €
TAM			
Niveau V	2 107 €	2 138 €	2 168 €
Niveau VI	2 291 €	2 382 €	2 474 €
Niveau VII	2 632 €	2 733 €	2 835 €
Cadres			
Niveau VIII	3 207 €	3 522 €	3 695 €
Niveau IX	4 301 €	4 622 €	4 988 €
Niveau X	5 395 €	5 818 €	6 286 €

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 14 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 3 décembre 2024

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2025
(Bretagne)

NOR : ASET2450988M

IDCC : 1596, 1597

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

FFB Bretagne ;

CAPEB Bretagne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

■ **Signataires pour les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés (IDCC 1596) :**

URB CFTC Bretagne ;

UR FO BTP Bretagne,

■ **Signataires pour les entreprises occupant plus de 10 salariés (IDCC 1597) :**

URB CFTC Bretagne ;

UR FO BTP Bretagne,

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité

sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

En application des articles XII-8 et XII-9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596) et non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bretagne.

Article 2

Pour la région Bretagne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les départements Morbihan, Finistère, Côtes-d'Armor et Ille-et-Vilaine, à compter du 1^{er} janvier 2025 :

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 844,98	12,16
– position 2	170	1 849,67	12,20
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 898,71	12,52
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	2 044,34	13,48
– position 2	230	2 212,54	14,59
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	2 380,73	15,70
– position 2	270	2 548,92	16,81

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Rennes, le 3 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 3 décembre 2024

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2025
(Bretagne)

NOR : ASET2450989M

IDCC : 1596, 1597

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

FFB Bretagne ;

CAPEB Bretagne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

■ **Signataires pour les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés (IDCC 1596) :**

URB CFTC Bretagne ;

UR FO BTP Bretagne,

■ **Signataires pour les entreprises occupant plus de 10 salariés (IDCC 1597) :**

URB CFTC Bretagne ;

UR FO BTP Bretagne,

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité

sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596) et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Bretagne.

Article 2

Pour la région Bretagne, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les départements Côtes-d'Armor, Finistère, Ille-et-Vilaine, Morbihan à compter du 1^{er} janvier 2025 :

Zones	Distance	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1 A	De 0 à 4 km	0,47 €	0,57 €	[1]
1 B	De 4 à 10 km	1,51 €	2,83 €	12,14 €
2	De 10 à 20 km	2,08 €	5,67 €	
3	De 20 à 30 km	3,11 €	7,78 €	
4	De 30 à 40 km	4,36 €	9,98 €	
5	De 40 à 50 km	5,21 €	12,15 €	

[1] L'ouvrier qui travaille dans la première sous-zone, de 0 à 4 km et bénéficie, en outre, en milieu de journée d'un temps de pause au moins légal à une heure et demie, est réputé prendre son repas à sa résidence habituelle, sauf s'il s'avère qu'il en va autrement dans les faits et cela pour des raisons tenant, notamment, à la localisation du chantier, comme aux moyens de transports existants.

Zones de circulations concentriques :

Pour tenir compte des particularités propres à la première zone, celle-ci est divisée en deux sous-zones, de 0 à 4 km et de 4 à 10 km.

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Rennes, le 3 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 8 octobre 2024
relatif aux catégories de bénéficiaires
du régime de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2451012M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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 soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même « catégorie objective ».

Le corpus légal, réglementaire et conventionnel permet 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 les publics non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale.

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

En substance, le décret permet aux entreprises de continuer à mobiliser les catégories objectives définies par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 pour la détermination du périmètre de leurs régimes

de protection sociale complémentaire, sans que les contributions y afférentes ne soient réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

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

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

Article 1^{er} | Catégories objectives

Pour l'application des dispositions des articles R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les salariés classés au moins au niveau III échelon 1 jusqu'au niveau IV échelon 3. Pour ces salariés, il est rappelé que cette intégration dans la catégorie des cadres reste facultative à l'exception de celles ayant déjà procédé à cette intégration et que chaque entreprise a la faculté de décider de cette intégration pour tout ou partie des emplois concernés.

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 4 | Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 5 | Révision et dénonciation

Les organisations représentatives signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 8 octobre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 5 novembre 2024
relatif à la participation

NOR : ASET2451008M

IDCC : 1880

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

FNAEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le constat fait par les parties signataires de l'ANI du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise est que :

« Les dispositifs de partage de la valeur bénéficient de manière hétérogène aux salariés en fonction de la taille de l'entreprise. La couverture des entreprises et de leurs salariés par un ou plusieurs dispositifs de partage de la valeur apparaît encore insuffisante au regard de l'intérêt que présentent les dispositifs existants en termes de fidélisation, d'encouragement, de gratification et d'alignement des intérêts au sein de l'entreprise. C'est le cas en particulier des petites entreprises. En outre, ces outils permettent aux salariés de se constituer une épargne, caractérisée par l'investissement de long terme dans l'économie productive, notamment au service de la transition environnementale.

Les organisations syndicales et patronales signataires sont ainsi convaincues des vertus des dispositifs de partage de la valeur pour une croissance responsable, dynamique et à laquelle sont associés l'ensemble des acteurs de l'entreprise, dès lors que les sommes versées au titre de ces outils complètent la rémunération salariale et ne s'y substituent pas. »

C'est la raison pour laquelle les parties signataires de la branche du négoce de l'ameublement ont engagé une négociation en vue de rendre plus accessible ces dispositifs aux entreprises et à leurs salariés, et en particulier s'agissant des entreprises de moins de 50 salariés.

Cet accord comporte en conséquence un dispositif de participation et, pour les entreprises de moins de 50 salariés, un accord type de branche dans les conditions de l'article L. 2232-10-1 du

code du travail. Le présent accord s'inscrit, en conséquence, dans le prolongement de l'ANI du 10 février 2023 et de la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de cet accord interprofessionnel.

Enfin, les parties signataires entendent rappeler que ce dispositif ne saurait être exclusif des négociations salariales de branche ou d'entreprise. Par ailleurs et dans cet esprit, les sommes attribuées aux bénéficiaires de la participation ne sauraient se substituer à aucun des éléments de rémunération dans les conditions définies par les articles L. 3325-1 du code du travail.

Chapitre I^{er} Dispositions générales et champ d'application

Les dispositions qui suivent définissent les conditions générales de mise en œuvre de la participation aux résultats de l'entreprise, ainsi que les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les entreprises de la branche du négoce de l'ameublement qui le souhaitent peuvent mettre en place un accord de participation selon les modalités définies ci-après. Les entreprises peuvent toutefois retenir une formule de calcul répondant *a minima* à la formule légale et retenir des modalités de répartition différentes de la RSP.

Article 1^{er} | Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la participation, dès qu'ils justifient d'une ancienneté de 3 mois :

- les salariés de l'entreprise ;
- les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, qui exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte ;
- si l'entreprise emploie au moins un salarié et moins de 50 salariés, les bénéficiaires peuvent, en outre, être :
 - les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ;
 - le conjoint collaborateur ou associé, ou le partenaire lié par un Pacs du chef d'entreprise, s'il exerce de manière régulière une activité professionnelle mentionnée à l'article L. 121-4 du code du commerce.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précède.

Les périodes de suspension du contrat pour quelque motif que ce soit, ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Article 2 | Application directe

Les entreprises qui décident de faire application directe du présent accord établi dans le cadre de l'article L. 3322-6 du code du travail, doivent se conformer strictement au contenu qu'il définit et plus particulièrement s'agissant des dispositions relatives à :

- la formule de calcul ;
- aux modalités de répartition entre les bénéficiaires ;
- l'information des bénéficiaires.

Ces entreprises devront, conformément à l'article L. 3322-9 du code du travail, conclure un accord dans les conditions de l'article L. 3322-6 du code du travail.

Indépendamment de cette application directe, les entreprises de moins de 50 salariés pourront mettre en œuvre les dispositions spécifiques prévues au chapitre II ci-après, avec les options définies par ces dispositions, par décision unilatérale d'adhésion.

Article 3 | Formule de calcul

La participation ou réserve spéciale de participation (RSP) se calcule par référence au bénéfice de l'entreprise selon la formule définie à l'article L. 3324-1 du code du travail soit :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

B = bénéfice net de l'entreprise.

C = capitaux propres de l'entreprise.

S = masse des salaires bruts.

VA = valeur ajoutée.

Les salaires bruts servant au calcul du montant de la RSP sont définis au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Article 4 | Répartition de la réserve spéciale de la participation (RSP)

La réserve spéciale de participation (RSP) est répartie entre les bénéficiaires selon la formule mixant répartition uniforme et proportionnelle au temps de présence soit selon le calcul ci-après :

$$\text{Détermination du montant uniforme} = \frac{RSP}{\text{Nombre de bénéficiaires}}$$

$$\text{Montant individuel de participation} = \frac{\text{Montant uniforme} \times \text{Durée annuelle individuelle du travail}}{1\,607 \text{ heures}}$$

Pour les salariés au forfait en jours, s'il s'agit d'un forfait compris entre 210 et 218 jours, celui-ci sera considéré au titre du présent accord, à 1 607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7 h 40 centièmes.

Pour le conjoint collaborateur ou associé, chaque journée de présence équivaut à 7 h 40 centièmes.

La durée de présence s'analyse comme les périodes de travail effectif dans l'entreprise (dont heures complémentaires, heures supplémentaires) auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif au sens de ce dispositif. Il est aussi rappelé que les périodes d'absence au titre du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, les absences consécutives à un accident du travail (ou à un accident de trajet) ou maladie professionnelle ainsi que celle au titre du congé de deuil, ou encore les absences au titre des périodes de mise en quarantaine (code du travail, article L. 3324-6), sont assimilées à des périodes de présence. Il en est de même des périodes de temps partiel thérapeutique.

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale. Ces plafonds visés aux alinéas précédents doivent être calculés *pro rata temporis* en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année.

Les sommes qui, en raison du plafonnement de droits individuels, ne pourraient être attribués à un salarié, sont redistribués aux autres salariés n'ayant pas atteint le plafond, sans que ceci puisse avoir pour effet de dépasser leur propre plafond.

Pour la détermination de la qualité de salarié, sont pris en compte tous les contrats de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat en alternance, contrat à temps partiel ou à temps plein, etc.).

Article 5 | Supplément de participation

Indépendamment d'un éventuel bénéfice exceptionnel, un supplément de participation peut être mis en place conformément aux dispositions de l'article L. 3324-9 du code du travail et entre alors dans les plafonds définis ci-avant et obéit aux mêmes règles de répartition que l'accord lui-même.

Article 6 | Modalités de gestion

Les droits attribués à chaque bénéficiaire, y compris le cas échéant le supplément de participation, peuvent être versés et gérés dans un plan d'épargne qui comportera obligatoirement un fonds sécuritaire. Un plan d'épargne est en conséquence mis en place obligatoirement et simultanément à l'application du présent accord.

Lorsque le salarié ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ou qu'il ne décide pas de les affecter dans l'un des dispositifs prévus au premier alinéa du présent article, sa quote-part de réserve spéciale de participation, dans la limite de celles calculées à l'article L. 3324-1 du code du travail, est affectée, pour moitié dans un plan d'épargne pour la retraite collectif lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise, et pour moitié ou en totalité selon le cas, dans le fonds sécuritaire d'un plan d'épargne.

Le salarié pourra également verser des sommes attribuées au titre de la participation aux dispositifs PEI et PERCOLI dans les conditions définies par l'accord de branche du 16 novembre 2023.

Toutefois, lorsque les sommes attribuées au titre d'un exercice n'excèdent pas un montant fixé par arrêté ministériel (80 € à la date de conclusion du présent accord), elles peuvent être directement versées aux salariés.

En outre, la disponibilité des sommes est immédiate par option sur demande expresse du salarié, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-10 du code du travail. Pour cela, l'employeur doit remettre, dès connaissance des droits à participation, un bulletin d'option à chaque salarié pour qu'il opère son choix. Ce bulletin indique le montant qui lui est attribué et le montant dont il peut demander tout ou partie du versement. Dès remise de ce document contre récépissé, le salarié dispose d'un délai de 15 jours pour solliciter le versement anticipé ou tout ou partie des droits lui revenant.

Lorsqu'un salarié demande le versement de la participation, l'entreprise, conformément à l'article L. 3324-10 du code du travail, verse les sommes correspondantes au droit à participation avant le premier jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ces droits sont attribués. Passé ce délai, ces versements seront majorés d'un intérêt de retard calculé conformément à l'article D. 3324-21-2 du code du travail.

Article 7 | Déblocage des sommes

Hormis lorsque le salarié a opté pour la disponibilité immédiate, les droits constitués sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans défini par l'article L. 3324-10 du code du travail.

Par exception, les droits peuvent être débloqués de manière anticipée dans les conditions définies par l'article R. 3324-22 du code du travail. Les modalités de déblocage anticipé font l'objet de la fiche d'information prévue par l'article 8 du présent accord.

Les droits constitués au profit des bénéficiaires peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration des délais fixés au premier alinéa de cet article et au deuxième alinéa de l'article L. 3323-5 sont les suivants :

- 1° Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- 2° La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;

3° Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle, unique ou partagée, d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

4° « Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :

a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales, en application de l'article 515-9 du code civil ;

b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République où le juge d'instruction a une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive. » ;

5° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2 et 3 de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnu par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

6° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. L'information sera faite par l'employeur aux ayants droit ;

7° La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

8° L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

8° *bis* L'affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés à l'article D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;

9° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article « R. 156-1 » du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

10° L'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;

11° L'achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :

a) Il appartient, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteurs à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;

b) Il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route ;

12° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur,

soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Article 8 | Information collective et individuelle

Article 8.1 | Information collective et suivi de la participation

Les salariés sont informés du présent dispositif de participation par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise, etc.).

Par ailleurs, chaque année et dans les 6 mois suivants la clôture de l'exercice préalable au versement de la RSP, l'employeur présente à l'instance de représentation du personnel compétente, un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la participation pour l'exercice écoulé ainsi que des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Article 8.2 | Information individuelle

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, conformément à l'article L. 3341-6 du code du travail, au moment de la mise en place du présent accord et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

En outre, tout salarié bénéficiaire reçoit, avant la fin du 5^e mois qui suit la clôture de l'exercice, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant dont il peut demander en tout ou partie le versement ;
- le cas échéant, le montant des sommes reçues au titre des avances ;
- en cas de versement d'avances, le montant des droits attribués à l'intéressé restant à percevoir ou à reverser à l'employeur ;
- le délai dans lequel il peut formuler sa demande et le choix d'affectation ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant de la CSG et de la CRDS ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ses droits ;
- la date à laquelle ses droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif ou au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12.

La fiche d'information peut être remise par voie électronique sous réserve d'avoir recueilli l'accord des salariés concernés.

Article 8.3 | Départ du salarié

Un état récapitulatif doit être remis aux salariés à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le transfert éventuel des sommes épargnées vers le plan d'épargne de son nouvel employeur, quand ce plan d'épargne existe. Cet état récapitulatif doit également préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant (art. L. 3341-7 du code du travail). Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise avant que celle-ci n'ait eu connaissance du montant de la participation qui lui revient au titre de l'exercice en cours, dès que l'entreprise en aura connaissance, une information sera faite aux salariés à l'adresse indiquée par celui-ci lors de son départ de l'entreprise.

Article 9 | Modalités de notification de l'adhésion et modalités de dénonciation

Les entreprises ayant décidé la mise en place de la participation dans le cadre du présent accord sont tenus de notifier à la direction régionale de l'économie de l'emploi du travail et de solidarité (Dreets) dont elles relèvent :

- l'application de la participation financière dans leur entreprise en application du présent accord ;
- ses modalités d'application notamment la date d'effet et la durée d'application de l'accord dans leur entreprise.

L'entrée en vigueur d'un accord de participation mis en place au niveau de l'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6-2° du code du travail entraîne la sortie de plein droit du champ d'application générale du présent chapitre.

Enfin, en cas de dénonciation de la mise en œuvre du présent accord de participation par une entreprise, cette dernière devra en informer chacune des organisations signataires du présent accord de branche et le notifier à la Dreets.

Article 10 | Différends. Règlements des litiges

En cas de litige concernant l'application de l'accord, le différend sera porté à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de l'instance de représentation du personnel concerné ou à défaut à la commission spécialisée créée par l'employeur en vue de trouver une solution. À défaut d'accord le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétences prévues par le code de procédure civile.

Chapitre II Dispositions spécifiques complémentaires aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord, pour l'application des dispositions relatives à la participation, a aussi pour finalité de constituer un accord type au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Les parties signataires recommandent le choix de la formule de participation à appliquer, de préférence l'option 1 ou l'option 3.

Article 11 | Choix laissé à l'entreprise

Indépendamment des dispositions générales contenues dans les articles précédents, l'entreprise, dans le cadre du document unilatéral prévu à l'article L. 2232-10-1 précité, pourra faire les choix suivants :

11.1. Formule de participation

Outre la formule prévue par l'article 3 du présent accord (option 1), l'entreprise pourra opter pour les formules suivantes :

■ Option 2 :

$$RSP = 1/3 (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

B = bénéfice net de l'entreprise.

C = capitaux propres de l'entreprise.

S = masse des salaires bruts.

VA = valeur ajoutée.

Les salaires bruts servant au calcul du montant de la RSP sont définis au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

■ Option 3 :

$$RSP = 2/3 (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

B = bénéfice net de l'entreprise.

C = capitaux propres de l'entreprise.

S = masse des salaires bruts.

VA = valeur ajoutée.

Les salaires bruts servant au calcul du montant de la RSP sont définis au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

11.2. Répartition entre les bénéficiaires

Outre la formule de répartition prévue à l'article 4 du présent accord (option 1), l'entreprise pourra opter soit :

- pour une répartition de la RSP en totalité proportionnelle aux salaires (option 2) ;
- pour une répartition de la RSP en totalité proportionnelle au temps de présence (option 3) ;
- pour une répartition en totalité uniforme (option 4).

Pour l'appréciation des conséquences des absences dans le calcul de ces différentes modalités de répartition de la participation, il sera fait application des dispositions définies à l'article 4 ci-avant.

11.3. Modalités de mise en place

Le document de mise en place prévu par l'article L. 2232-10-1 du code du travail précisera :

- la durée de la participation (déterminée ou indéterminée) ;
- l'option retenue pour la détermination de la formule de participation (option 1 ou 2) ;
- l'option retenue pour la répartition individuelle de la participation (option 1, 2, 3 ou 4).

Le CSE, s'il existe, sera informé de la mise en place du dispositif de participation ainsi que des options retenues. Les salariés seront informés par tous moyens, notamment par affichage du document précité.

Ce document élaboré avant la fin de l'exercice suivant sa date d'effet, sera déposé conformément aux dispositions de l'article D. 3313-1 du code du travail (plateforme de téléprocédure).

Le modèle de ce document est annexé au présent accord.

En cas de renouvellement du document unilatéral pour une autre durée d'application, le formalisme prévu ci-dessus devra être respecté.

Chapitre III Dispositions finales

Article 12 | Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Ces dispositions spécifiques sont définies dans le cadre du présent accord.

Article 13 | Durée

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

Article 14 | Dépôt. Date d'effet

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

Article 15 | Agrément

Le présent accord sera soumis à agrément dans les conditions de l'article D. 3345-6 du code du travail, et sera déposé à la direction générale du travail.

Article 16 | Suivi

Au plus tard, au 31 décembre 2026, les partenaires sociaux examineront :

- le nombre d'entreprises ayant appliqué le présent accord à partir des éléments contenus dans le rapport de branche ;
- les modifications éventuelles à apporter au présent accord.

Article 17 | Dispositions antérieures

Le présent accord révisé en totalité l'accord antérieur du 11 octobre 2017 auquel il se substitue dans son intégralité.

Fait à Paris, le 5 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe Document de mise en place de la participation aux bénéfices

Préambule

Le présent document est pris en application de l'accord de branche du 5 novembre 2024. Il est destiné à la mise en place de la participation au bénéfice et détermine les options relatives à la durée du dispositif, aux bénéficiaires, à la définition de la formule de participation, ainsi qu'aux modalités de répartition de la RSP entre les bénéficiaires.

Article 1^{er} | Durée du dispositif de participation

La participation est mise en place pour l'exercice (à définir entre un et trois exercices – Préciser le ou les exercices concernés – option 1).

La participation est mise en place pour une durée indéterminée (option 2).

Article 2 | Formule de participation

La formule de participation correspond à l'option (1, 2 ou 3) de l'accord de branche soit la formule suivante : (reprendre la formule choisie sans modification).

Article 3 | Répartition de la RSP

La RSP sera répartie entre les bénéficiaires de l'entreprise selon les modalités définies dans l'option (1, 2, 3 ou 4) de l'accord de branche soit selon la formule suivante : (reprendre la formule choisie sans modification).

Article 4 | Information du CSE (s'il existe)

Le CSE a été informé du contenu de l'accord de branche du 5 novembre 2024 et du présent document dans sa séance du

Article 5 | Autres dispositions

Indépendamment du choix des options, les autres dispositions de l'accord de branche du 5 novembre 2024 régissant le dispositif de participation s'appliquent intégralement.

Article 6 | Dépôt

Le présent document a été déposé sur la plateforme de téléprocédure.

Fait à le

La direction.

Accord du 5 novembre 2024
relatif à la prime de partage de la valeur (PPV)

NOR : ASET2451009M

IDCC : 1880

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

FNAEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 (art. I) portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat. Il constitue un outil supplémentaire à disposition des entreprises de la branche du négoce de l'ameublement, en particulier celles de moins de 50 salariés, à l'effet de répondre aux souhaits des signataires de l'ANI du 20 février 2023 relatif au partage de la valeur. Il répond aussi aux obligations de l'article 5 de la loi du 29 novembre 2023, plus particulièrement s'agissant des petites entreprises, qui aux conditions de cet article, doivent à titre expérimental à partir de 2025, mettre en place un dispositif de partage de la valeur. Enfin, les parties signataires souhaitent rappeler que ce dispositif ne peut se substituer à aucun élément de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qu'il soit versé par l'employeur ou qui deviendrait obligatoire en application des règles légales, contractuelles ou d'usage. Elle ne peut non plus se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par accord salarial, par le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

Article 1^{er} | Principes et champ d'application

Les entreprises de moins de 50 salariés de la branche du négoce de l'ameublement peuvent mettre en place un dispositif de PPV et faire une application directe du dispositif ci-après, qui constitue un accord type de branche, au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Par ailleurs, ces entreprises pourront aussi mettre en place, par accord d'entreprise ou décision unilatérale, une telle prime et des modalités de répartition différentes de celles contenues dans le présent accord.

Enfin, cet accord dans son application est subordonné au maintien, pour ces entreprises, du régime social et fiscal de faveur, tel qu'il résulte des dispositions légales. Si celles-ci devaient être supprimées, il deviendrait automatiquement caduc, sauf décision de l'entreprise d'en poursuivre le versement.

Article 2 | Bénéficiaires

Sont bénéficiaires, tous les salariés de l'entreprise quelle que soit la nature de leur contrat de travail, dès lors qu'ils sont présents au jour de la décision d'application telle que matérialisée par le document annexé au présent accord.

Article 3 | Montants

Option minimale 1 : prime annuelle de 250 €.

Option 2 : prime annuelle de 500 €.

Option 3 : prime annuelle de 750 €.

Option 4 : prime annuelle supérieure aux montants ci-dessus jusqu'aux plafonds légaux, telle que définie par la décision d'application.

Cette prime pourra être attribuée en une ou deux fois dans l'exercice.

Article 4 | Modalités de répartition

Deux modalités de versement sont prévues :

■ Option 1 : répartition égalitaire sauf *pro rata* pour salariés à temps partiel selon la durée du travail contractuel apprécié au jour du versement.

■ Option 2 :

- répartition en fonction de la classification pour 50 % du montant :
- ouvriers-employés : montant de l'option 1 ou option 2 ;
- agents de maîtrise et cadres : montant de l'option 2 ou 3 ;
- répartition égalitaire pour 50 % du montant (cf. modalité 1).

Article 5 | Modalités de mise en place

Le document prévu à l'article L. 2232-10-1 du code du travail précisera :

- l'exercice d'application de la prime ;
- la date ou les dates de versement de la prime ;
- l'option retenue pour le montant (option 1, 2, 3 ou 4) ;
- l'option retenue pour la répartition (option 1, 2 ou 3).

Le CSE, s'il existe, sera informé de la mise en œuvre du dispositif et de ses modalités d'application.

Le modèle de ce document est annexé au présent accord (annexe 3).

Article 6 | Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Ces dispositions spécifiques sont définies dans le cadre du présent accord.

Article 7 | Durée

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

Article 8 | Dépôt. Date d'effet

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

Article 9 | Suivi

Au plus tard le 31 décembre 2026, les partenaires sociaux examineront :

- le nombre d'entreprises ayant appliqué le présent accord à partir des éléments contenus dans le rapport de branche ;
- les modifications éventuelles à apporter au présent accord.

Fait à Paris, le 5 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe Document de mise en place de la PPV

Préambule

Le présent document est pris en application de l'accord de branche du 5 novembre 2024. Il est destiné à la mise en place de la prime de partage de la valeur aux salariés de l'entreprise, détermine les options relatives au montant de la prime, ainsi qu'aux modalités de répartition entre les salariés.

Article 1^{er} | Année de versement

La prime concerne l'exercice *(à préciser)*.

Elle sera versée en une seule fois au mois de

ou bien

Elle sera versée en deux fois, au mois de et au mois de

Article 2 | Montant de la PPV

Le montant correspond à l'option :..... (1, 2, 3 ou 4) de l'accord de branche soit :..... *(renseigner le montant)*.

Article 3 | Répartition de la PPV

La PPV sera répartie entre les salariés de l'entreprise selon les modalités définies dans l'option..... (1 ou 2) de l'accord de branche soit selon la formule suivante :..... *(reprendre l'option choisie)*.

Article 4 | Information du CSE (s'il existe)

Le CSE a été informé du contenu de l'accord de branche du 5 novembre 2024 et du présent document dans sa séance du

Article 5 | Autres dispositions

Indépendamment du choix des options, les autres dispositions de l'accord de branche du 5 novembre 2024 régissant le dispositif de PPV s'appliquent intégralement.

Fait à le

La direction.

Accord du 5 novembre 2024
relatif à l'intéressement

NOR : ASET2451010M

IDCC : 1880

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

FNAEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le constat fait par les parties signataires de l'ANI du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise est que :

« Les dispositifs de partage de la valeur bénéficient de manière hétérogène aux salariés en fonction de la taille de l'entreprise. La couverture des entreprises et de leurs salariés par un ou plusieurs dispositifs de partage de la valeur apparaît encore insuffisante au regard de l'intérêt que présentent les dispositifs existants en termes de fidélisation, d'encouragement, de gratification et d'alignement des intérêts au sein de l'entreprise. C'est le cas en particulier des petites entreprises. En outre, ces outils permettent aux salariés de se constituer une épargne, caractérisée par l'investissement de long terme dans l'économie productive, notamment au service de la transition environnementale.

Les organisations syndicales et patronales signataires sont ainsi convaincues des vertus des dispositifs de partage de la valeur pour une croissance responsable, dynamique et à laquelle sont associés l'ensemble des acteurs de l'entreprise, dès lors que les sommes versées au titre de ces outils complètent la rémunération salariale et ne s'y substituent pas. »

C'est la raison pour laquelle les parties signataires de la branche du négoce de l'ameublement ont engagé une négociation en vue de rendre plus accessible ces dispositifs aux entreprises et à leurs salariés, et en particulier s'agissant des entreprises de moins de 50 salariés.

Cet accord comporte en conséquence un dispositif d'intéressement et, pour les entreprises de moins de 50 salariés, un accord type de branche dans les conditions de l'article L. 2232-10-1

du code du travail. Le présent accord s'inscrit, en conséquence, dans le prolongement de l'ANI du 10 février 2023 et de la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de cet accord interprofessionnel.

Enfin, les parties signataires entendent rappeler que ce dispositif ne saurait être exclusif des négociations salariales de branche ou d'entreprise. Par ailleurs et dans cet esprit, les sommes attribuées aux bénéficiaires de l'intéressement ne sauraient se substituer à aucun des éléments de rémunération dans les conditions définies par l'article L. 3312-4 du code du travail.

Chapitre I^{er} Dispositions générales et champ d'application

Article 1^{er} | Objet

Les dispositions qui suivent visent à associer, conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du code du travail, les salariés à l'expansion de leur entreprise selon les modalités exposées ci-après. Il exprime également la volonté de créer une dynamique collective d'entreprise par le partage de la valeur qu'il instaure.

Les entreprises de la branche du négoce de l'ameublement qui le souhaitent peuvent mettre en place un accord d'intéressement selon les modalités définies ci-après. Les entreprises peuvent aussi retenir une formule de calcul différente liée à ses résultats et/ou performances et répondant toutefois aux conditions légales (notamment présenter un caractère aléatoire).

Article 2 | Modalités de mise en place

Les entreprises de la branche qui opteront pour la mise en place de l'intéressement, le mettront en place pour une durée comprise entre 1 et 5 ans, à compter du premier exercice sur lequel il s'appliquera. Les modalités de mise en place de l'intéressement diffèrent selon la taille de l'entreprise :

- pour les entreprises de 50 salariés et plus, celles-ci pourront opter pour la mise en place directe des dispositions du présent accord dans le cadre d'un accord conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3312-5 du code du travail et de l'article L. 3312-8 du code du travail ;
- pour les entreprises de moins de 50 salariés, sauf à conclure un accord conformément aux dispositions qui précèdent, l'employeur peut faire une application directe du présent accord, dans le cadre des dispositions spécifiques prévues pour ces entreprises au chapitre II du présent titre.

Article 3 | Calcul de la prime d'intéressement

La prime globale d'intéressement annuelle (PGI) est calculée selon le résultat net après impôt (RNAI) tel que figurant au compte de résultat de l'entreprise constaté durant l'exercice de référence, mais avant imputation de la prime d'intéressement.

La prime globale d'intéressement se calcule selon la formule suivante :

$$\text{PGI} = 5 \% \times \text{RNAI, avant imputation du montant de prime d'intéressement}$$

La prime globale d'intéressement (PGI) n'est toutefois versée que lorsque les deux critères suivants sont atteints :

- critère 1 : augmentation de la marge commerciale de 4 %.
La marge commerciale se calcule par la différence entre le chiffre d'affaires HT et les achats consommés (à savoir achats + ou – variation de stock) ;
- critère 2 : augmentation du chiffre d'affaires HT de 5 %.
La période de référence de calcul de l'intéressement est annuelle.

Article 4 | Bénéficiaires de l'intéressement

Sont bénéficiaires de l'intéressement, dès qu'ils justifient d'une ancienneté de 3 mois dans la période de référence choisie :

- les salariés de l'entreprise (pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés lors de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent) ;
- les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte ;
- si l'entreprise emploie au moins un salarié et moins de 250 salariés, les bénéficiaires peuvent, en outre, être :
 - les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ;
 - le conjoint collaborateur ou associé, ou le partenaire lié par un Pacs du chef d'une entreprise qui y exerce de manière régulière une activité professionnelle, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Dans tous les cas de figure, le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne pourra pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail (chef d'entreprise, président, directeurs généraux...) imposés à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Article 5 | Répartition entre les bénéficiaires

La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 3 est répartie entre les salariés/bénéficiaires pour une moitié du montant de la masse globale d'intéressement à répartir de manière uniforme et proportionnelle au temps de présence, et pour l'autre moitié de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

a) Répartition uniforme pour 50 % de la masse globale d'intéressement

■ Détermination du montant uniforme :

Prime globale d'intéressement / Nombre de bénéficiaires

■ Montant individuel d'intéressement :

Montant uniforme × Durée annuelle individuelle du travail / 1 607 heures

Pour les salariés en forfait en jours, s'il s'agit d'un forfait compris entre 210 et 218 jours, celui-ci sera considéré comme correspondant à 1 607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7 h 40 centièmes.

Pour le conjoint collaborateur ou associé, chaque journée de présence équivaut à 7 h 40 centièmes.

Pour les salariés à temps partiel, c'est la durée contractuelle qui sera prise en compte.

Pour le calcul de la durée individuelle du travail, celle-ci sera effectuée en prenant en considération l'ensemble des absences prévues au *b* ci-après, comme si le salarié avait effectivement travaillé pendant ces périodes.

b) Répartition proportionnelle aux salaires pour 50 % de la masse globale d'intéressement

La répartition est calculée au *pro rata* des salaires de chaque bénéficiaire rapporté à la masse salariale globale des bénéficiaires, au cours de la période de référence.

■ Intéressement individuel =

50 % de la masse globale d'intéressement/somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence × montant annuel individuel du salaire brut

Les salaires pris en compte pour le calcul de l'intéressement individuel sont ceux effectivement versés aux salariés durant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire entrant dans l'assiette des cotisations et prélèvements sociaux).

Pour les dirigeants et assimilés et le conjoint ou partenaire lié par un Pacs du chef d'entreprise dans les entreprises de 1 à 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Conformément à l'article L. 3314-5 du code du travail, en cas d'arrêt de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail suite à un congé maternité ou de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou de congé de deuil, de période de mise en quarantaine, la rémunération considérée sera celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle. Il en est de même des absences liées aux activités légalement assimilées à du travail effectif. Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variable (notamment commissions, gueltes, primes sur objectifs...), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois. Il en est de même du temps partiel thérapeutique.

Le montant de la prime d'intéressement individuel versée à chaque bénéficiaire au titre d'un même exercice ne pourra en aucun cas excéder 3/4 du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Article 6 | Supplément d'intéressement

Un supplément d'intéressement pourra être versé dans les conditions des articles L. 3314-10 du code du travail.

Article 7 | Versement de la prime

L'entreprise verse à chaque bénéficiaire la prime individuelle avant le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice de référence.

Au préalable, l'entreprise aura fait le nécessaire pour transmettre, au moins 1 mois avant l'expiration du délai ci-dessus, le résultat du calcul collectif de la prime d'intéressement aux représentants du personnel concernés, ou à défaut à une commission spécialisée créée par l'employeur afin de vérifier l'exactitude de son montant.

La prime sera versée selon les modalités de versement habituelles de rémunération dans l'entreprise, sans supporter de cotisations sociales mais après déduction de la CSG et CRDS.

Article 8 | Option des versements de la prime d'intéressement

Dans les 15 jours qui suivent l'information individuelle relative au montant de l'intéressement, chaque bénéficiaire pourra opter :

- pour un versement immédiat de sa prime, auquel cas celle-ci sera déclarée dans ses revenus imposables ;
- pour le versement de tout ou partie de cette prime au plan d'épargne mis en place dans l'entreprise, au plan d'épargne interentreprises (PEI) ou encore au plan d'épargne retraite interentreprises collectif (PERCOL-I) tels que prévus par accord de branche du 16 novembre 2023.

Dans ce cas, le versement sur le plan d'épargne de la prime ne supportera pas d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond prévu par l'article L. 3315-2 du code du travail ;

- à défaut d'option, le versement sera affecté au fonds sécuritaire du PEE si le PEE existe. À défaut de PEE, il sera procédé au versement de la prime d'intéressement.

Article 9 | Information sur l'intéressement

9.1. Information collective

Les salariés sont informés du présent dispositif de participation par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise, etc.).

9.2. Information individuelle

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, conformément à l'article L. 3341-6 du code du travail, au moment de la mise en place du présent accord et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

En outre, une fiche distincte du bulletin de paye est remise à chaque bénéficiaire lors du versement de l'intéressement en indiquant l'ensemble des informations prévues par l'article D. 3313-9 du code du travail, soit notamment :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le cas échéant, le montant des sommes reçues au titre des avances ;
- en cas de versement d'avances, le montant des droits attribués à l'intéressé restant à percevoir ou à reverser à l'employeur ;
- les montants de la CSG et de la CRDS ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2.

La fiche d'information peut être remise par voie électronique sous réserve d'avoir recueilli l'accord des salariés concernés.

Une annexe rappelle également les règles essentielles de calcul et de répartition de l'intéressement.

Article 10 | Départ d'un salarié

Si un salarié venait à quitter l'entreprise avant que celle-ci lui ait versé toute somme due au titre de sa présence sur une période de référence donnant lieu à versement de prime d'intéressement, l'entreprise lui fait parvenir le montant de sa prime d'intéressement à l'adresse indiquée par ce dernier.

Si le salarié ne pouvait être atteint à l'adresse indiquée, l'entreprise tiendrait à sa disposition les sommes dues, pendant 1 an à l'issue de la date d'exigibilité de la prime telle que définie à l'article 7 du présent accord. À l'issue de cette période, l'entreprise reversera le montant de la prime sur un compte ouvert au nom du salarié auprès de la Caisse des dépôts et consignations, où le salarié pourrait l'exiger pendant un délai de 30 ans.

La note d'information prévue à l'article 9 sera remise avec le solde de tout compte.

En outre et en cas d'affectation des sommes issues de l'intéressement dans un PEE, un état récapitulatif doit être remis au salarié à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le transfert éventuel

des sommes épargnées vers le plan d'épargne de son nouvel employeur, quand ce plan existe. Cet état récapitulatif doit également préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant (art. L. 3341-7 du code du travail). Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Article 11 | Suivi de l'intéressement

Conformément à l'article L. 3313-2 du code du travail, les représentants du personnel concernés seront informés et consultés sur le fonctionnement de l'intéressement lors de la consultation sur la situation économique et financière. Ils vérifient notamment l'exactitude du calcul et des modalités de répartition de l'intéressement.

Lorsque dans l'entreprise il n'y a pas de représentants du personnel, une commission *ad hoc* comprenant des représentants des salariés, spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour assurer le suivi de l'application du dispositif d'intéressement.

Article 12 | Différends. Règlement des litiges

En cas de litige concernant l'application de l'intéressement, le différend sera porté à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de l'instance de représentation du personnel concernée ou de la commission *ad hoc*, en vue de trouver une solution. À défaut d'accord, le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétence prévues par le code de procédure civile.

Chapitre II Dispositions spécifiques complémentaires aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord, pour l'application des dispositions relatives à l'intéressement, a aussi pour finalité de constituer un accord type au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 13 | Choix laissé à l'entreprise

Indépendamment des dispositions générales contenues dans le présent accord, l'entreprise, dans le cadre du document unilatéral prévu à l'article L. 2232-10-1 précité, pourra faire les choix suivants :

13.1. Formules d'intéressement

Outre la formule prévue par l'article 3 du présent accord (option 1), l'entreprise pourra opter pour la formule suivante (option 2) :

Sous réserve d'un résultat positif d'exploitation, l'intéressement global (I) défini au présent accord est fonction de la progression du chiffre d'affaires (CA) hors taxes de la période N par rapport à la période N - 1.

Si la progression du CA HT est + 8 %, l'intéressement (I) est égal à 1,5 % de la masse salariale brute de la période de référence.

Si la progression du CA HT est + 4 %, l'intéressement (I) est égal à 1 % de la masse salariale brute de la période de référence.

On entend par masse salariale brute, l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

La période de référence de calcul de l'intéressement est annuelle.

13.2. Répartition entre les bénéficiaires

Outre la formule prévue à l'article 5 du présent accord (option 1), l'entreprise pourra opter soit :

- pour une répartition de la prime d'intéressement en totalité proportionnelle aux salaires (option 2) ;
- pour une répartition de la prime d'intéressement en totalité proportionnelle au temps de présence (option 3) ;
- pour une répartition en totalité uniforme soit selon la formule (option 4) :
 - détermination du montant uniforme :
$$\text{Prime globale d'intéressement} / \text{Nombre de bénéficiaires} ;$$
 - montant individuel d'intéressement :
$$\text{Montant uniforme} \times \text{Durée annuelle individuelle du travail} / 1\,607 \text{ heures} ;$$
- pour les salariés en forfait en jours, s'il s'agit d'un forfait compris entre 210 et 218 jours, celui-ci sera considéré au titre du présent accord à 1 607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7 h 40 centièmes.

Pour l'appréciation des conséquences des absences dans le calcul de ces différentes modalités de répartition de la prime d'intéressement, il sera fait application des dispositions définies à l'article 5 ci-avant.

13.3. Modalités de mise en place

Le document de mise en place prévu par l'article L. 2232-10-1 du code du travail précisera :

- la durée de l'intéressement (entre 1 et 5 ans) ;
- l'option retenue pour la détermination de la part globale d'intéressement (option 1 ou 2) ;
- l'option retenue pour la répartition individuelle de l'intéressement (option 1, 2, 3 ou 4).

Le CSE, s'il existe, sera informé de la mise en place du dispositif d'intéressement ainsi que des options retenues. Les salariés seront informés par tous moyens, notamment par affichage du document précité.

Ce document élaboré avant le 1^{er} jour de la 2^e moitié de la période de calcul suivant sa date d'effet, sera déposé conformément aux dispositions de l'article D. 3313-1 du code du travail (plateforme de téléprocédure).

En cas de renouvellement du document unilatéral pour une autre période d'application, le formalisme prévu ci-dessus devra être respecté.

Le modèle de ce document est annexé au présent accord.

Chapitre III Dispositions finales

Article 14 | *Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés*

Ces dispositions spécifiques sont définies dans le cadre du présent accord.

Article 15 | *Durée*

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

Article 16 | Dépôt. Date d'effet

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

Article 17 | Agrément

Le présent accord sera soumis à agrément dans les conditions de l'article D. 3345-6 du code du travail, et sera déposé à la direction générale du travail.

Article 18 | Suivi

Au plus tard, au 31 décembre 2026, les partenaires sociaux examineront :

- le nombre d'entreprises ayant appliqué le présent accord à partir des éléments contenus dans le rapport de branche ;
- les modifications éventuelles à apporter au présent accord.

Article 19 | Dispositions antérieures

Le présent accord révisé en totalité l'accord antérieur du 14 novembre 2017, auquel il se substitue dans son intégralité.

Fait à Paris, le 5 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe Document de mise en place d'un dispositif d'intéressement

Préambule

Le présent document est pris en application de l'accord de branche du 5 novembre 2024. Il est destiné à la mise en place de l'intéressement aux salariés de l'entreprise, détermine les options relatives à la définition de la formule d'intéressement, ainsi qu'aux modalités de répartition de l'intéressement entre les salariés.

Article 1^{er} | Durée du dispositif d'intéressement

L'intéressement est mis en place pour une durée de exercices (*à définir entre 1 et 5 ans*).

Article 2 | Formule d'intéressement

La formule d'intéressement correspond à l'option (1 ou 2) de l'accord de branche soit la formule suivante : (*reprendre la formule choisie sans modification*).

Article 3 | Répartition de l'intéressement

L'intéressement sera réparti entre les salariés de l'entreprise selon les modalités définies dans l'option (1, 2, 3 ou 4) de l'accord de branche soit selon la formule suivante : (*reprendre la formule choisie sans modification*).

Article 4 | Information du CSE (s'il existe)

Le CSE a été informé du contenu de l'accord de branche du 5 novembre 2024 et du présent document dans sa séance du

Article 5 | Autres dispositions

Indépendamment du choix des options, les autres dispositions de l'accord de branche du 5 novembre 2024 régissant le dispositif d'intéressement s'appliquent intégralement.

Article 6 | Dépôt

Le présent document a été déposé sur la plateforme de téléprocédure.

Fait à le

La direction.

Avenant n° 2023-12 du 22 septembre 2023
relatif à la modification de certains congés pour événements familiaux

NOR : ASET2451053M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

SUD santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires du présent avenant rappellent le contexte ayant conduit à sa conclusion :

La loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité a modifié le nombre de jours octroyés aux salariés en cas de survenance de certains événements familiaux.

La convention collective nationale des CLCC étant concernée par cette évolution législative, elle doit être mise à jour pour en tenir compte.

Cet avenant porte modification de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

Article 1^{er} | Modification de l'article 2.4.3.3

L'alinéa 1 de l'article 2.4.3.3 de la CCN des CLCC est modifié comme suit :

« décès d'un enfant du salarié : 15 (quinze) jours ouvrables ; »

Les autres dispositions de l'article 2.4.3.3 demeurent inchangées.

Article 2 | Modification de l'article 2.4.3.4

L'article 2.4.3.4 de la CCN des CLCC est modifié comme suit :

« Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie faisant partie de la liste citée au décret n° 2023-215, ou d'un cancer chez l'enfant : 5 (cinq) jours ouvrables. »

Article 3 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain de l'expiration du délai d'opposition.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 22 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2024-02 du 9 juillet 2024
relatif à la révision du système de classification
du personnel praticien et non praticien
et de la grille de rémunération du personnel non praticien

NOR : ASET2451029M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À l'issue de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 3 novembre 2022, il a été décidé d'engager une réflexion paritaire sur la rénovation de la grille de classification des emplois du personnel non praticien et praticien de la convention collective nationale (CCN) et de leurs systèmes de rémunération.

La classification, dans sa structure, a désormais 25 ans. Elle a fait l'objet de plusieurs aménagements mais le contexte actuel, le classement des emplois entre eux, l'apparition de nouveaux métiers, les évolutions des formations initiales en cursus universitaires LMD ont rendu nécessaire une révision complète de la grille de classification et de la rémunération pour les personnels praticiens et non praticiens.

Deux accords de méthode ont ainsi été signés :

- un premier accord le 31 janvier 2023 afin de définir les objectifs, le calendrier et les modalités de fonctionnement d'un groupe de travail paritaire associant les organisations syndicales représentatives et la FNCLCC, dans le but de rénover la grille de classification du personnel non praticien ;

- un deuxième accord le 5 avril 2024 afin de poursuivre ces travaux en les appliquant au personnel praticien, puis pour ouvrir les négociations relatives à la rémunération du personnel praticien et non praticien.

Ces groupes de travail paritaires avaient pour mission de :

- définir les choix de grille de classification ;
- construire la méthode de classification du personnel praticien et non praticien à partir d’une révision des critères classants et du système de pondération ;
- définir la liste des emplois repères de la CCN en cohérence les uns par rapport aux autres ;
- coter les emplois ;
- réviser les rémunérations.

Ces groupes de travail paritaire se sont réunis à plusieurs reprises entre janvier 2023 et juin 2024, afin de mener une réflexion commune. À ce titre, des points d’étapes réguliers des travaux du GTP ont été présentés et négociés en CPPNI, qui demeure la seule instance décisionnaire.

La méthode de classification retenue par le groupe de travail paritaire a consisté à redéfinir les critères classants afin de les rendre plus lisibles, plus actuels, et s’appliquant aussi bien au personnel non praticien que praticien. Cinq critères classants, déclinés en huit paliers chacun (à l’exception de deux critères qui sont sur sept paliers), ont ainsi permis de repositionner les emplois repères de la CCN les uns par rapport aux autres, pour ensuite donner lieu à leur rattachement par groupes.

Les travaux de ces groupes de travail paritaires présentés et négociés en CPPNI ont permis de produire les documents suivants :

- le tableau des nouveaux critères classants retenus pour la cotation des emplois ;
- le tableau du système de pondération retenu pour chaque critère ;
- un lexique/guide méthodologique visant à expliciter les attendus dans les paliers des 5 critères classants ;
- la base commune des attendus de la fonction cadre ;
- la base commune des attendus de management de la fonction cadre ;
- les fiches emplois des 6 niveaux de cadres ainsi qu’une liste des activités pouvant être exercées par ces personnels ;
- la fiche emploi nouvellement créée d’infirmier en pratique avancée ;
- la mise à jour de plusieurs fiches emploi au regard de l’évolution du diplôme ou des missions (masseur kinésithérapeute, technicien de laboratoire, diététicien, IBODE, technicien hautement qualifié, coordonnateur technique...) ;
- la base commune des engagements du personnel praticien ;
- les fiches emplois d’assistant spécialiste des CLCC, praticien des CLCC, praticien spécialiste des CLCC et consultant des CLCC.

Annexes jointes au présent avenant

Le lexique commun/guide méthodologique des critères classants.

Les tableaux récapitulant le nombre de points attribués pour chaque palier des cinq critères classants.

Le tableau récapitulant la cotation de chacun des 49 emplois repères CCN ainsi que ceux du personnel praticien.

La base commune des attendus de la fonction cadre, la base commune des attendus de management de la fonction cadre, ainsi que les six fiches emploi cadre et les deux fiches listant les activités des cadres et cadres supérieurs.

Les fiches emploi modifiées des emplois de diététicien, technicien de laboratoire, technicien hautement qualifié, IBODE, masseur-kinésithérapeute, coordonnateur technique, ainsi que la fiche emploi nouvellement créée de l'emploi d'infirmier en pratique avancée.

La base commune des engagements du personnel praticien.

Les fiches emploi nouvellement créées d'assistant spécialiste des CLCC, praticien des CLCC, praticien spécialiste des CLCC et consultant des CLCC.

À l'issue de la CPPNI du 2 juillet 2024, les partenaires sociaux ont fait part de leur volonté de voir ces travaux concrétisés au sein de plusieurs avenants distincts, à savoir :

- un avenant relatif à la révision du système de classification du personnel non praticien et praticien ainsi que la grille de rémunération du personnel non praticien ;
- un avenant relatif à la rémunération du personnel non praticien ;
- un avenant créant un troisième palier de validation des compétences dans le parcours professionnel ;
- un avenant relatif à la révision de certains éléments de la rémunération du personnel praticien.

Le présent avenant porte sur la révision du système de classification du personnel non praticien et praticien ainsi que la grille de rémunération du personnel non praticien.

Chapitre 1^{er} Dispositions communes au personnel praticien et non praticien

Article 1.1 | Champ d'application du présent avenant

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés non praticiens, cadres et non cadres ainsi que les personnels praticiens. Il a pour objet de réviser le système et les grilles de classification du personnel non praticien et du personnel praticien, et de prévoir l'évolution de certains éléments de la rémunération ainsi que sa structure.

Le présent avenant modifie également d'autres dispositions de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

Article 1.2 | Méthode et contenu de la classification

1.2.1. La démarche mise en œuvre

a) Définition des filières

Le choix d'une répartition des emplois repères par filière a été acté au début des travaux. Cinq filières ont été retenues, regroupant les emplois du personnel non praticien et praticien dont les activités sont complémentaires, ont des points ou techniques communs pour concourir à la réalisation d'un même objectif. Au sein des centres de lutte contre le cancer, les emplois repères répertoriés à l'annexe 2 de la convention collective sont répartis en 5 filières avec la définition suivante :

- filière technique : ensemble des activités de logistique et d'hôtellerie, de programmation, conception, maintenance (préventive, curative et corrective) et d'exploitation des équipements techniques, biomédicaux et du patrimoine immobilier concourant à l'atteinte d'objectifs en matière de fiabilité, de qualité et de sécurité ;
- filière administrative : ensemble des activités d'accueil, de recueil, planification, traitement, gestion et coordination de l'information et des données ;

- filière recherche : ensemble des activités ayant pour finalité la recherche fondamentale, translationnelle et clinique, en vue du développement des connaissances en santé ;
- filière soins/médecoteknique/rééducation :
 - ensemble des activités de soins/fonctions s’exerçant au contact direct du patient ;
 - et/ou
 - ensemble des activités/fonctions faisant appel à un plateau technique visant au dépistage, diagnostic et/ou thérapeutique concourant à la prise en charge du patient ;
 - et/ou
 - ensemble des activités/fonctions de rééducation et ou d’éducation thérapeutique concourant à la prise en charge du patient ;
- Filière médicale : ensemble des activités de prévention, de soins, de recherche, de santé publique et d’enseignement exercées par le personnel praticien visé par le chapitre 4 de l’annexe 2.

b) Le descriptif des emplois repères CCN

La définition des emplois repères CCN s’appuie sur des critères identiques d’identification et de description pour chacun des emplois.

Les fiches descriptives des emplois repères CCN sont établies sur le même modèle, se basant sur :

- pour les personnels non cadres :
 - le diplôme requis, quand l’emploi vise une profession réglementée par le code de la santé publique ;
 - les missions principales et les activités s’y rattachant ;
 - les connaissances demandées ;
 - la formation ou les expériences/habilitations mentionnées avec valeur indicative, précisant le niveau de qualification attendu, l’expérience jugée équivalente devant être appréciée au sens large ;
- pour les personnels cadres :
 - la base commune des attendus de la fonction cadre ;
 - la base commune des attendus de management de la fonction cadre ;
 - les missions principales ;
 - les activités des cadres et cadres supérieurs ;
- pour les personnels praticiens :
 - la base commune des engagements du personnel praticien des CLCC ;
 - les missions principales des assistants spécialistes des CLCC, praticiens des CLCC, praticiens spécialistes des CLCC et consultants des CLCC.

49 emplois repères CCN, ont été répertoriés et identifiés pour le personnel non praticien ainsi que 4 emplois pour le personnel praticien. Ils figurent dans le répertoire national des emplois repères CCN (annexe 2, chapitres 2, 3 et 4), dans lequel ils sont présentés dans l’ordre des grilles de classification nouvellement établies. On dénombre ainsi :

- les emplois réglementés par le code de la santé publique, au nombre de 19 ;
- les emplois non réglementés, au nombre de 24 ;
- les emplois de cadres, au nombre de 6 ;
- les emplois des personnels praticiens des CLCC, au nombre de 4.

c) Les critères classants

Une fois identifiés et décrits, les emplois repères CCN sont cotés sur la base d'une méthode élaborée en groupe de travail paritaire, reposant sur cinq critères classants identiques pour tous les emplois, définissant pour chacun d'entre eux :

- le diplôme/niveau d'études : critère qui évalue le diplôme (et/ou expérience équivalente) requis par l'emploi (obligatoire pour les emplois réglementés) ;
- la technicité : critère qui évalue la diversité et la complexité des activités attendues dans l'emploi (en termes de compétence, savoir-faire, etc.) en tenant compte des différentes situations et environnements de travail ;
- les relations : critère qui évalue la nature et le degré de complexité des contacts imposés et attendus par l'emploi, en termes de type d'interlocuteurs (internes/externes, décisionnaires ou non...) et de type de communication mis en œuvre (information, échange, conseil, concertation, négociation) ;
- le management/coopération : critère qui évalue l'encadrement avec lien de subordination (comportant notamment la réalisation des entretiens d'évaluation), ou l'encadrement sans lien de subordination tel qu'une autorité technique ou une responsabilité dans le cadre d'un projet ;
- l'autonomie/responsabilité : critère qui évalue la latitude d'action, d'organisation et de décision dans l'accomplissement des activités de l'emploi et niveau de contrôle associé.

d) Les critères déclinés en paliers

Ces cinq critères sont déclinés en huit paliers (à l'exception des critères management/coopération et autonomie/responsabilité qui sont sur sept paliers) avec une définition qui explicite chaque palier :

(Voir page suivante.)

Critères	Diplôme/niveau d'études	Technicité	Relations	Management/coopération	Autonomie/responsabilité
Palier 8	Correspondant à : – un diplôme d'études spécialisées (DES) et une thèse d'exercice en médecine/pharmacie/odontologie ; – une habilitation à diriger des recherches (HDR).	Conception de méthodologies d'action et développement de solutions institutionnelles	Représentation de l'établissement avec prises de position de portée institutionnelle	Pilotage stratégique et/ou responsabilité sur des projets stratégiques	Contribuer à la définition des orientations stratégiques et à leurs mises en œuvre
Palier 7	Correspondant à : – un doctorat ; – un diplôme de qualification en physique radiologique et médicale.	Conception et développement des solutions innovantes et élaboration de plans d'actions	Développement de réseaux professionnels et mobilisation de ressources internes et externes au service de l'établissement	Management hiérarchique de direction et/ou responsabilité sur des projets transverses	Déclinaison des objectifs stratégiques dans le cadre de plans d'action, adaptation possible des moyens
Palier 6	Correspondant à : – un master 2 ; – un diplôme d'études approfondies ; – un diplôme d'études supérieures spécialisées ; – un diplôme d'ingénieur.	Élaborer des solutions dans le cadre d'une spécialité professionnelle	Communication complexe/transversale en vue d'aboutir à des solutions concertées impliquant des interlocuteurs porteurs d'objectifs différents	Management hiérarchique de plusieurs équipes et/ou responsabilité sur un projet	Autonomie d'organisation dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, restitution des résultats atteints
Palier 5	Correspondant à : – une licence ; – une licence professionnelle ; – un bachelor universitaire technologique ; – une maîtrise ou un master 1 (bac + 4).	Actions impliquant une analyse globale de situations et la mobilisation de multiples savoir-faire	Communication adaptée aux différents interlocuteurs et aux informations complexes traitées	Management hiérarchique d'une équipe et/ou responsabilité d'une partie d'un projet	Autonomie d'action dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, restitution régulière
Palier 4	Correspondant à : – un niveau 2 ans après le bac ; – un brevet de technicien supérieur ; – un diplôme universitaire de technologie ; – un titre ou une certification d'assistant médical.	Actions impliquant une analyse technique spécifique	Instauration d'un dialogue argumenté en vue d'aboutir à des solutions	Animation/coordination/supervision d'équipes et activités en l'absence de lien hiérarchique	Autonomie d'action dans le cadre de situations variées, contrôle <i>a posteriori</i> des actions et des choix opérés
Palier 3	Correspondant au baccalauréat	Actions impliquant la mise en œuvre de techniques appropriées	Écoute, compréhension, adaptation des réponses auprès d'interlocuteurs diversifiés	Contrôle et autorité technique	Application de processus avec possibilité d'adaptation pour obtenir le résultat attendu. Contrôle de la réalisation à l'issue des étapes de travail

Critères	Diplôme/niveau d'études	Technicité	Relations	Management/coopération	Autonomie/responsabilité
Palier 2	Correspondant à un BEP et CAP	Travaux variés impliquant un choix parmi des outils et/ou des méthodes référencés	Échange d'informations avec explications	Partage d'expériences et connaissances	Application sans possibilité d'adaptation de process sous contrôle régulier
Palier 1	Pas de diplôme nécessaire	Travaux répétitifs encadrés par des process précis	Transmission/réception d'informations		

Dans un souci de compréhension et de partage d'une terminologie commune employée dans le cadre de la classification, un lexique commun/guide méthodologique définissant les notions essentielles des nouveaux critères classants a été élaboré. Ce lexique figure en annexe 1 du présent avenant.

e) La pondération

Un système de pondération attribue un nombre de points spécifiques à chaque critère. Puis, pour s'assurer du respect du principe d'égalité et d'équité entre les femmes et les hommes (ainsi que l'exige l'article 2.8.2.1 de la convention collective), les paliers au sein de chaque critère se voient attribuer un nombre de points différent selon leur progression, tout en respectant une évolution identique entre chaque palier. Les tableaux récapitulant le nombre de points à retenir pour la cotation, au regard des paliers correspondant à l'emploi, figurent à l'annexe 2 du présent avenant.

Le tableau récapitulant le nombre de points attribués à chaque palier est le suivant :

Critères	Diplôme/ niveau d'études	Technicité	Relations	Management/ coopération	Autonomie/ responsabilité
Palier 8	320	280	240	140	175
Palier 7	280	245	210	120	150
Palier 6	240	210	180	100	125
Palier 5	200	175	150	80	100
Palier 4	160	140	120	60	75
Palier 3	120	105	90	40	50
Palier 2	80	70	60	20	25
Palier 1	40	35	30	–	–

f) La cotation des emplois repères CCN et leur regroupement par groupes de rémunération

À titre liminaire, il est rappelé que seuls les emplois repères de la convention collective font l'objet d'une cotation. Au sein de chaque CLCC, chaque poste est ensuite rattaché à l'emploi repère correspondant.

La cotation des 49 emplois repères pour le personnel non praticien et des 4 emplois repères pour le personnel praticien identifiés s'effectue en positionnant l'emploi CCN évalué dans un des paliers pour chacun des 5 critères, puis en additionnant les points obtenus tels que prévus dans le tableau dont il est fait référence au précédent article.

Pour le personnel non praticien, un tableau récapitulant la cotation de chacun des 49 emplois repères CCN, rattachés par groupes de rémunération assortis d'une rémunération minimale annuelle garantie (RMAG), figure en annexe 3 du présent avenant, ainsi qu'à l'annexe 1, chapitre 3 (art. A-1.3.1) de la convention collective.

Les emplois du personnel praticien ont également été cotés sur la base des mêmes critères classants, assortis de la même pondération. Le tableau récapitulant leur cotation figure à l'article 2.1.2 du présent avenant ainsi que dans un nouvel article A-1.4.1.1 de la convention collective.

(Voir page suivante.)

Première partie Classification et rémunération du personnel non praticien

Chapitre 1.1 Dispositions relatives à l'évolution de la classification du personnel non praticien

Article 1.1.1 | *Positionnement du personnel non praticien au regard de la nouvelle classification*

Les personnels non praticiens des centres sont positionnés sur l'un des 49 emplois repères CCN les concernant.

Pour les salariés qui seraient rattachés à un emploi repère différent de celui occupé jusqu'à présent, un avenant individuel de repositionnement leur sera proposé. Il s'agit notamment des emplois suivants :

- l'emploi de principalat disparaît et les postes concernés sont rattachés, selon les situations, sur les emplois de coordonnateur technique, chef d'équipe ou infirmier en pratique avancée ;
- les postes rattachés à l'emploi de chef d'équipe peuvent être repositionnés, selon les situations, sur l'emploi de coordonnateur technique.

Article 1.1.2 | *Modification de l'annexe 1, article A-1.1.1 « Principes »*

Le chapitre 1^{er} de l'annexe 1 s'intitule désormais « Classification – définition des emplois du personnel praticien et non praticien »

L'article A-1.1.1 de la CCN est désormais rédigé comme suit :

« La nouvelle grille de classification, qui se substitue aux anciennes grilles des classifications et des salaires, a pour objectif principal de positionner de façon claire et précise les emplois caractéristiques de la profession, les uns par rapport aux autres. Cette grille adopte une méthode de classement simple du personnel non praticien et personnel praticien se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par l'emploi réellement occupé. Elle regroupe le personnel non praticien au sein de 7 positions professionnelles, chaque emploi faisant l'objet d'une définition synthétique exposant les différentes missions lui étant attribuées. Le répertoire des emplois repères figure à l'annexe 2 de la CCN. Les définitions de cette classification, tant pour les différentes positions que pour les emplois, ont été élaborées à partir des 5 critères classants suivants :

(Voir page suivante.)

Critères	Diplôme/niveau d'études	Technicité	Relations	Management/coopération	Autonomie/responsabilité
Définition	Diplôme (et/ou expérience équivalente) requis par l'emploi (le diplôme est obligatoire pour les emplois réglementés).	Diversité et complexité des activités attendues dans l'emploi (en termes de compétence, savoir-faire, etc.) en tenant compte des différentes situations et environnements de travail.	Nature et degré de complexité des contacts imposés et attendus par l'emploi, en termes de type d'interlocuteurs (internes/externes, décisionnaires ou non...) et de type de communication mis en œuvre (information, échange, conseil, concertation, négociation)	Encadrement avec lien de subordination (comprenant notamment la réalisation des entretiens d'évaluation). Ou encadrement sans lien de subordination tel qu'une autorité technique ou une responsabilité dans le cadre d'un projet.	Latitude d'action, d'organisation et de décision dans l'accomplissement des activités de l'emploi et niveau de contrôle associé.

Article 1.1.3 | *Modification de l'annexe 1, article A-1.1.2 « Méthode de classement »*

L'article A-1.1.2 est modifié et désormais rédigé comme suit :

« Le classement définitif de chaque salarié dans la nouvelle grille nécessite, préalablement, l'élaboration des opérations suivantes au sein de chaque centre :

- 1° Recensement et description de chaque poste ;
- 2° Rattachement du poste à l'emploi repère correspondant. »

Le deuxième alinéa de l'article A-1.1.2.1 « Recensement et description des postes » est désormais rédigé ainsi : « La situation de l'emploi occupé résulte des missions et activités, ou travaux réellement effectués et ce, par référence aux définitions d'emplois ci-après, étant précisé que [...] ».

Article 1.1.4 | *Modification de l'annexe 1, article A-1.1.3 « Date de prise d'effet. Conditions de mise en place »*

L'article A-1.1.3 est désormais rédigé comme suit :

« La date de prise d'effet de la nouvelle grille de classification avec la fixation des RMAG est fixée au 1^{er} septembre 2024 ».

Article 1.1.5 | *Modification de l'annexe 1, nouvel article A-1.1.4 « Définitions des filières professionnelles »*

Un nouvel article A-1.1.4 « Définition des filières professionnelles » est inséré dans l'annexe 1 de la convention collective, et est rédigé comme suit :

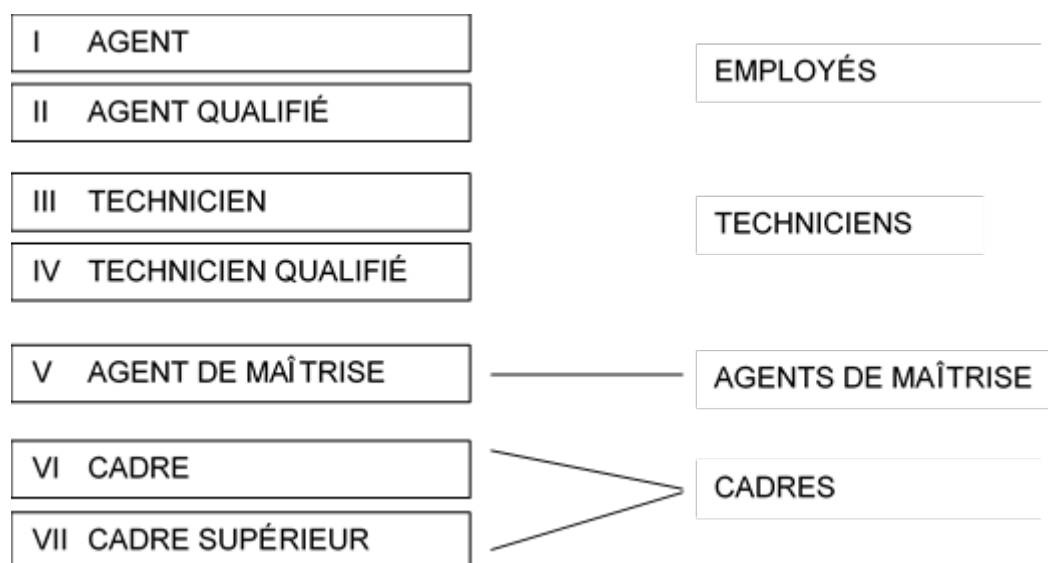
« La filière professionnelle regroupe les emplois dont les activités sont complémentaires, ont des points ou techniques communs pour concourir à la réalisation d'un même objectif. Au sein des centres de lutte contre le cancer, les emplois repères répertoriés à l'annexe 2 de la présente convention collective sont répartis en 5 filières :

- filière technique : ensemble des activités de logistique et d'hôtellerie, de programmation, conception, maintenance (préventive, curative et corrective) et d'exploitation des équipements techniques, biomédicaux et du patrimoine immobilier concourant à l'atteinte d'objectifs en matière de fiabilité, de qualité et de sécurité.
- filière administrative : ensemble des activités d'accueil, de recueil, planification, traitement, gestion et coordination de l'information et des données.
- filière recherche : ensemble des activités ayant pour finalité la recherche fondamentale, translationnelle et clinique, en vue du développement des connaissances en santé.
- filière soins/médecotechnique/rééducation :
 - ensemble des activités de soins/fonctions s'exerçant au contact direct du patient.
 - et/ou :
 - ensemble des activités/fonctions faisant appel à un plateau technique visant au dépistage, diagnostic et/ou thérapeutique concourant à la prise en charge du patient.
 - et/ou :
 - ensemble des activités/fonctions de rééducation et/ou d'éducation thérapeutique concourant à la prise en charge du patient ;
- filière médicale : ensemble des activités de prévention, de soins, de recherche, de santé publique et d'enseignement exercées par le personnel praticien visé par le chapitre 4 de l'annexe 2. »

La numérotation des articles suivants est ainsi décalée.

Article 1.1.6 | **Modification de l'annexe 1, article A-1.1.5 « Définition des positions professionnelles »**

À l'article A-1.1.5 de la convention collective, dans sa nouvelle numérotation, à la suite des définitions des positions professionnelles, il est inséré le graphique suivant, afin de corrélérer les positions professionnelles aux collèges électoraux :



Article 1.1.7 | **Modification de l'annexe 1, article A-1.1.6.2 « Définition des emplois du personnel cadre »**

Le travail réalisé sur les personnels cadres a permis de créer la base commune des attendus de la fonction cadre, ainsi que la base commune des attendus de management de la fonction cadre ; les six fiches emplois correspondant aux six niveaux de cadres, et les deux fiches des activités pouvant être exercées par les cadres 1,2, 3 et cadres supérieurs 1, 2 et 3. Ces documents figurent à l'annexe 4 du présent avenant.

L'article A-1.1.6.2, dans sa nouvelle numérotation, est désormais rédigé comme suit :

« Les définitions des emplois du personnel cadre sont répertoriées en annexe 2, chapitre 3.

Ces définitions pourront être revues en tant que de besoin en fonction de l'évolution des activités liées à l'emploi et/ou des dispositions législatives et réglementaires et/ou à la demande des partenaires sociaux.

Dans tous les cas, une mise à jour des fiches emplois qui le nécessitent sera réalisée *a minima* tous les 5 ans. Chaque poste est rattaché à un emploi. Ce rattachement devra tenir compte des évolutions éventuelles des emplois et des postes. »

Article 1.1.8 | **Suppression de l'ancien article A-1.1.6 « Durée d'adaptation »**

L'ancien article A-1.1.6 est supprimé.

Article 1.1.9 | **Modification de l'annexe 1, chapitre 2, article A-1.2.1 « Principe »**

L'article A-1.2.1 est désormais rédigé de la manière suivante :

« Pour permettre une analyse objective des emplois et leur cotation, la grille de classification a retenu un ensemble de critères classants communs à l'ensemble des

emplois de la branche et suffisamment discriminant. Les 5 critères retenus font l'objet d'une définition précise, comme il l'est rappelé à l'article A-1.1.1. »

Article 1.1.10 | Modification de l'annexe 1, chapitre 3, article A-1.3.1.1 « Classification des personnels non cadres »

À l'article A-1.3.1.1, le tableau de classification des personnels non cadres est désormais le suivant :

Emplois	Position	Groupe
Agent de service	1	A
Employé administratif	2	
Ouvrier spécialisé	2	B
Agent d'accueil/standardiste	2	
Agent de service qualifié	2	
Employé administratif qualifié	2	
Brancardier	2	C
Technicien administratif	3	
Ouvrier qualifié	3	
Technicien	3	
Secrétaire	3	D
Ouvrier hautement qualifié	3	
Aide-soignant	3	
Auxiliaire de puériculture	3	
Assistant de gestion	4	E
Assistant médical	4	
Aide-soignant spécialisé	4	
Auxiliaire de puériculture spécialisé	4	
Technicien de recherche clinique	4	
Technicien de maintenance	4	
Préparateur qualifié en pharmacie	4	E1
Technicien de laboratoire	4	
Technicien qualifié	4	F
Assistant médical spécialisé	4	
Diététicien	4	
Assistant social	4	F1
Technicien de laboratoire confirmé	4	
Attaché de recherche clinique	4	
Infirmier DE	4	
Manipulateur d'électroradiologie médicale	4	

Emplois	Position	Groupe
Technicien hautement qualifié	4	G
Infirmier de puériculture DE	4	
Technicien de laboratoire spécialisé	4	
Attaché de recherche clinique spécialisé	4	
Manipulateur d'électroradiologie médicale spécialisé	4	G1
Infirmier DE spécialisé	4	
Masseur-kinésithérapeute	4	
Orthophoniste	4	
Infirmier de bloc opératoire DE	5	H
Infirmier anesthésiste DE	5	
Infirmier en pratique avancée	5	
Coordonnateur technique	5	
Chef d'équipe	5	

Article 1.1.11 | Modification de l'annexe 1, chapitre 3, article A-1.3.1.2 « Classification des personnels cadres »

À l'article A-1.3.1.2, le tableau de classification des personnels cadres est désormais le suivant et l'article ne fait référence qu'au tableau :

Emplois	Position	Groupe
Cadre 1	6	I
Cadre 2	6	J
Cadre 3	6	K
Cadre supérieur 1	7	L
Cadre supérieur 2	7	M
Cadre supérieur 3	7	N

Article 1.1.12 | Modification de l'annexe 2, chapitre 2

Six fiches emploi ont été modifiées : diététicien, technicien hautement qualifié, technicien de laboratoire, masseur-kinésithérapeute, IBODE et principalat.

Une fiche emploi a été créée : infirmier en pratique avancée.

Ces 7 fiches figurent à l'annexe 5 du présent avenant, ainsi qu'au chapitre 2 de l'annexe 2 de la convention collective.

Un nouveau chapitre 3 intitulé « Définition des emplois du personnel cadre » est inséré à l'annexe 2 de la convention collective, et rédigé comme suit :

« Définition des emplois du personnel cadre

Les fiches emplois du personnel cadre sont présentées dans l'ordre de la grille de classification mentionnée à l'article A-1.3.1.1 de la présente convention collective. Par souci de simplicité, tous les intitulés d'emploi sont employés au masculin générique.

Il est également attendu de chaque personnel cadre, en sus de la maîtrise de la base commune à tous les emplois figurant au chapitre 1 de l'annexe 2 de la convention collective, la maîtrise de la base commune des attendus de la fonction cadre ci-dessous présentée :

Base commune des attendus de la fonction cadre

Maîtriser l'environnement interne des CLCC, son environnement professionnel et les grands principes du système de santé.

Transmettre les valeurs des CLCC.

Mettre en œuvre les principes et les méthodes d'organisation du travail et de gestion de projet.

Veiller à l'efficacité des ressources mobilisées pour la réalisation de son activité.

Décliner de manière opérationnelle les objectifs et décisions de la direction.

Proposer des actions permettant d'optimiser les recettes et dépenses dans le respect des budgets alloués.

Maîtriser les enjeux transversaux.

Mettre en œuvre les connaissances et compétences techniques approfondies dans son domaine.

Promouvoir et déployer une dynamique de démarche qualité et d'amélioration continue (pour les autres et pour soi-même).

Contribuer à la promotion/au développement de la qualité de vie et des conditions de travail.

Mettre en œuvre une communication ascendante et descendante adaptée.

Animer des groupes de travail.

(Voir page suivante.)

Pour les personnels cadres encadrant des salariés, il leur est également demandé la maîtrise de la base commune des attendus de management de la fonction de cadre ci-dessous présentée :

Base commune des attendus de management de la fonction cadre

Connaître et s'assurer de la bonne application des dispositions légales et conventionnelles dans les relations de travail.

Faire preuve d'une vision stratégique dans la prise de décision.

Mettre en œuvre les techniques et principes de management (fixation des objectifs, conduite d'entretiens, évaluation, organisation des réunions d'équipe/service, etc.) en favorisant les techniques du management participatif.

Déléguer et superviser les activités de ses collaborateurs.

Prévenir, analyser, traiter les dysfonctionnements, et apporter les solutions, en informant le cas échéant sa hiérarchie.

Prévenir et gérer les conflits.

Fédérer, développer et valoriser les compétences des équipes et encourager leur évolution professionnelle.

Proposer et argumenter sur les besoins en ressources et compétences nécessaires au bon fonctionnement de son activité.

Décliner la politique de qualité de vie et des conditions de travail de l'établissement au sein de son équipe.

Participer à la politique de recrutement du centre (définir le[s] profil[s] attendu[s] sur le[s] poste[s], mener les entretiens, participer à des salons...).

Identifier, prévenir les risques professionnels (RPS, TMS, risques chimiques, radioprotection, NRBC...) et s'assurer de la mise en œuvre des mesures et actions de prévention.

Les emplois de cadre 1, cadre 2, cadre 3, cadre supérieur 1, cadre supérieur 2 et cadre supérieur 3 disposent désormais des fiches emplois suivantes :

Cadre 1

Missions principales

Élaborer des solutions dans le cadre d'une spécialité professionnelle.

Mettre en œuvre une communication adaptée aux différents interlocuteurs et aux informations complexes traitées.

Manager une équipe et/ou avoir la responsabilité d'une partie d'un projet (missions transverses dans son domaine de compétences avec mise en œuvre d'une démarche projet).

Organiser de manière autonome son activité dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, et restituer les résultats atteints.

Activités

Les activités qui peuvent être exercées par les cadres 1 sont référencées dans la fiche « activités des cadres 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.

Formation/expérience

Master 2

Diplôme d'études approfondies

Diplôme d'études supérieures spécialisées

Diplôme d'ingénieur

Et/ou expérience équivalente

Cadre 2
Missions principales
<p>Élaborer des solutions dans le cadre d'une spécialité professionnelle.</p> <p>Mettre en œuvre une communication complexe/transversale en vue d'aboutir à des solutions concertées impliquant des interlocuteurs porteurs d'objectifs différents.</p> <p>Manager plusieurs équipes et/ou avoir la responsabilité d'un projet (missions transverses, conduite de projet impliquant différents acteurs [emplois/services]).</p> <p>Organiser de manière autonome son activité dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, et restituer les résultats atteints.</p>
Activités
<p>Les activités qui peuvent être exercées par les cadres 2 sont référencées dans la fiche « activités des cadres 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.</p>
Formation/expérience
<p>Master 2</p> <p>Diplôme d'études approfondies</p> <p>Diplôme d'études supérieures spécialisées</p> <p>Diplôme d'ingénieur</p> <p>Et/ou expérience équivalente</p>
Cadre 3
Missions principales
<p>Concevoir et développer des solutions innovantes et élaborer des plans d'actions.</p> <p>Mettre en œuvre une communication complexe/transversale en vue d'aboutir à des solutions concertées impliquant des interlocuteurs porteurs d'objectifs différents.</p> <p>Manager plusieurs équipes (intégrant des cadres) et/ou avoir la responsabilité d'une mission transversale avec mise en œuvre de conduite de projets impliquant différents acteurs (emplois/services).</p> <p>Décliner des objectifs stratégiques dans le cadre de plans d'action, avec une adaptation possible des moyens.</p>
Activités
<p>Les activités qui peuvent être exercées par les cadres 3 sont référencées dans la fiche « activités des cadres 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.</p>
Formation/expérience
<p>Master 2</p> <p>Diplôme d'études approfondies</p> <p>Diplôme d'études supérieures spécialisées</p> <p>Diplôme d'ingénieur</p> <p>Et/ou expérience équivalente</p>

Cadre supérieur 1
Missions principales
<p>Concevoir des méthodologies d'action et développer des solutions institutionnelles.</p> <p>Développer les réseaux professionnels et mobiliser les ressources internes et externes au service de l'établissement.</p> <p>Manager une direction et/ou avoir la responsabilité de projets transverses.</p> <p>Décliner des objectifs stratégiques dans le cadre de plans d'action, avec une adaptation possible des moyens.</p>
Activités
<p>Les activités qui peuvent être exercées par les cadres supérieurs 1 sont référencées dans la fiche « activités des cadres supérieurs 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.</p>
Formation/expérience
<p>Master 2</p> <p>Diplôme d'études approfondies</p> <p>Diplôme d'études supérieures spécialisées</p> <p>Diplôme d'ingénieur</p> <p>Et/ou expérience équivalente</p>
Cadre supérieur 2
Missions principales
<p>Concevoir des méthodologies d'action et développer des solutions institutionnelles.</p> <p>Représenter l'établissement (en interne et en externe) avec prises de position de portée institutionnelle.</p> <p>Manager une direction et/ou avoir la responsabilité de projets transverses.</p> <p>Contribuer à la définition des orientations stratégiques de l'établissement et à leurs mises en œuvre.</p>
Activités
<p>Les activités qui peuvent être exercées par les cadres supérieurs 2 sont référencées dans la fiche « activités des cadres supérieurs 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.</p>
Formation/expérience
<p>Master 2</p> <p>Diplôme d'études approfondies</p> <p>Diplôme d'études supérieures spécialisées</p> <p>Diplôme d'ingénieur</p> <p>Et/ou expérience équivalente</p>
Cadre supérieur 3
Missions principales
<p>Concevoir des méthodologies d'action et développer des solutions institutionnelles.</p> <p>Représenter l'établissement (en interne et en externe) avec prises de position de portée institutionnelle.</p> <p>Piloter les projets stratégiques d'une ou plusieurs directions.</p> <p>Contribuer à la définition des orientations stratégiques de l'établissement et à leurs mises en œuvre.</p>

Cadre supérieur 3
Activités
Les activités qui peuvent être exercées par les cadres supérieurs 3 sont référencées dans la fiche « activités des cadres supérieurs 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.
Formation/expérience
Master 2 Diplôme d'études approfondies Diplôme d'études supérieures spécialisées Diplôme d'ingénieur Et/ou expérience équivalente

En sus des activités des 2 bases communes (base commune des attendus de la fonction de cadre et base commune des attendus de management de la fonction de cadre), il est notamment attendu des cadres 1, 2 et 3 l'exercice des activités ci-dessous (cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués).

Activités des cadres 1, 2, 3
<p>En sus des activités des 2 bases communes (base commune des attendus de la fonction de cadre et base commune des attendus de management de la fonction de cadre), il est notamment attendu des cadres 1, 2 et 3 l'exercice des activités ci-dessous (cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués).</p> <p>Effectuer le suivi, l'analyse et le reporting des résultats de ses activités/projets/de son-ses équipe(s), analyser les retombées (avec sa direction) et mettre en œuvre les actions correctives nécessaires.</p> <p>Rédiger des protocoles/procédures, veiller à leur mise en œuvre, leur respect et leur évolution.</p> <p>Évaluer et affecter les moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés par la direction.</p> <p>Apporter une expertise dans son domaine (conseil, assistance, formation).</p> <p>Préparer et présenter des dossiers approfondis sur des sujets ou parties de projets afin de permettre la prise de décision.</p> <p>Optimiser les organisations (capacitaire, activité, organisation du temps de travail...) dans son domaine.</p> <p>Animer un réseau de professionnels partageant la même expertise.</p> <p>Élaborer des budgets prévisionnels, tableaux d'activités, etc.</p> <p>...</p>

(Voir page suivante.)

En sus des activités des 2 bases communes (base commune des attendus de la fonction de cadre et base commune des attendus de management de la fonction de cadre), il est notamment attendu des cadres supérieurs 1, 2 et 3 l'exercice des activités ci-dessous (cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués).

Activités des cadres supérieurs 1, 2, 3

En sus des activités des 2 bases communes (base commune des attendus de la fonction de cadre et base commune des attendus de management de la fonction de cadre), il est notamment attendu des cadres supérieurs 1, 2 et 3 l'exercice des activités ci-dessous (cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués).

Représenter de manière régulière l'établissement (en interne et/ou externe).

Gérer et optimiser les ressources et activités d'une direction et/ou des projets transverses en lien avec le projet d'établissement.

Contribuer à l'élaboration du projet d'établissement.

Décliner la politique stratégique de l'établissement au sein de sa direction.

Intégrer les enjeux des autres directions dans la prise de décisions.

Piloter (de la mise en place à l'évaluation) ou apporter son expertise de haut niveau les/aux projets institutionnels/scientifiques/techniques et transverses, contribuant au projet d'établissement, en tenant compte des différentes directions impliquées.

Superviser des projets institutionnels, transverses et complexes.

Diriger par délégation permanente les activités de gestion du centre dans le cadre de la stratégie définie.

Assurer le pilotage de l'accompagnement au changement.

...

Article 1.1.14 | *Modification de l'annexe 3*

Du fait de la nouvelle cotation arrêtée au regard des nouveaux critères classants et du système de pondération, les emplois répertoriés dans l'annexe 3 de la convention collective « Parcours professionnels » voient leur cotation ainsi modifiée :

- pour l'emploi d'aide-soignant spécialisé (annexe 3, chapitre 1^{er}, article 7) : la nouvelle cotation est de 470 ;
- pour l'emploi d'auxiliaire de puériculture spécialisé (annexe 3, chapitre 2, article 8) : la nouvelle cotation est de 470 ;
- pour l'emploi d'attaché de recherche clinique (annexe 3, chapitre 3, article 3) : la nouvelle cotation est de 615 ;
- pour l'emploi d'attaché de recherche clinique spécialisé (annexe 3, chapitre 3, article 4) : la nouvelle cotation est de 660 ;
- pour l'emploi d'IDE spécialisé (annexe 3, chapitre 4, article 1.1) : la nouvelle cotation est de 675 ;
- pour l'emploi de MER spécialisé (annexe 3, chapitre 4, article 2.1) : la nouvelle cotation est de 675 ;
- pour l'emploi d'assistant médical spécialisé (annexe 3, chapitre 5, article 2) : la nouvelle cotation est de 540 ;
- pour l'emploi de technicien de laboratoire (annexe 3, chapitre 6, article 2) : la nouvelle cotation est de 520 ;
- pour l'emploi de technicien de laboratoire confirmé (annexe 3, chapitre 6, article 3) : la nouvelle cotation est de 610 ;

- pour l’emploi de technicien de laboratoire spécialisé (annexe 3, chapitre 6, article 4) : la nouvelle cotation est de 645 ;
- pour le poste d’attaché de recherche coordonnateur (annexe 3, chapitre 3, article 1.3) : rattaché initialement à l’emploi de principalat, ce poste est désormais rattaché, selon les situations, à l’emploi de coordonnateur technique (avec une cotation de 780) ou chef d’équipe (avec une cotation de 795).

Article 1.1.15 | Modification de l’annexe 4, chapitre 2, article 2-1

L’article 2-1 de l’annexe 4, chapitre 2 est modifié comme suit :

« a) Précédents bénéficiaires

Les personnels déjà concernés par la prime de soins critiques (IDE, IDE spécialisé(e)s, coordonnateurs techniques, chefs d’équipe et cadres 1, 2, 3) en conservent le bénéfice, sous réserve du respect des conditions posées par le présent avenant. »

Article 1.1.16 | Modification de l’annexe 5

L’annexe 5 s’intitule désormais « Cotation des emplois repères ». Pour le personnel non praticien, le tableau des cotations qui y est inséré est le suivant :

(Voir page suivante.)

Cotation des emplois du personnel non praticien

Emploi	Diplôme/expérience professionnelle	Technicité	Relations	Management/ coopération	Autonomie/ responsabilité	Cotation	Groupe
Employé administratif	Palier 1	Palier 1	Palier 1	Palier 2	Palier 2	150	A
Agent de service	Palier 1	Palier 1	Palier 1	Palier 2	Palier 2	150	
Ouvrier spécialisé	Palier 1	Palier 2	Palier 1	Palier 2	Palier 2	185	B
Agent d'accueil/standardiste	Palier 1	Palier 1	Palier 3	Palier 2	Palier 2	210	
Agent de service qualifié	Palier 2	Palier 1	Palier 2	Palier 2	Palier 2	220	
Employé administratif qualifié	Palier 2	Palier 1	Palier 2	Palier 2	Palier 2	220	
Brancardier	Palier 1	Palier 2	Palier 3	Palier 2	Palier 2	245	C
Technicien administratif	Palier 2	Palier 2	Palier 2	Palier 2	Palier 2	255	
Ouvrier qualifié	Palier 2	Palier 3	Palier 2	Palier 2	Palier 2	290	
Technicien	Palier 2	Palier 3	Palier 2	Palier 2	Palier 2	290	
Secrétaire	Palier 3	Palier 3	Palier 3	Palier 2	Palier 2	360	D
Ouvrier hautement qualifié	Palier 3	Palier 4	Palier 2	Palier 2	Palier 3	390	
Aide-soignant	Palier 3	Palier 3	Palier 4	Palier 2	Palier 3	415	
Auxiliaire de puériculture	Palier 3	Palier 3	Palier 4	Palier 2	Palier 3	415	
Assistant de gestion	Palier 4	Palier 3	Palier 3	Palier 2	Palier 3	425	E
Assistant médical	Palier 4	Palier 3	Palier 4	Palier 2	Palier 3	455	
Aide-soignant spécialisé	Palier 3	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 3	470	
Auxiliaire de puériculture spécialisé	Palier 3	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 3	470	
Technicien de recherche clinique	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 3	Palier 3	480	
Technicien de maintenance	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 3	Palier 3	480	
Préparateur qualifié en pharmacie	Palier 4	Palier 4	Palier 4	Palier 2	Palier 3	490	E1
Technicien de laboratoire	Palier 5	Palier 4	Palier 3	Palier 3	Palier 3	520	

Emploi	Diplôme/expérience professionnelle	Technicité	Relations	Management/ coopération	Autonomie/ responsabilité	Cotation	Groupe
Technicien qualifié	Palier 4	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 4	535	F
Assistant médical spécialisé	Palier 4	Palier 4	Palier 5	Palier 3	Palier 3	540	
Diététicien	Palier 5	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 4	575	
Assistant social	Palier 5	Palier 5	Palier 4	Palier 3	Palier 4	610	F1
Technicien de laboratoire confirmé	Palier 5	Palier 5	Palier 4	Palier 3	Palier 4	610	
Attaché de recherche clinique	Palier 5	Palier 5	Palier 5	Palier 3	Palier 3	615	
Infirmier DE	Palier 5	Palier 5	Palier 5	Palier 3	Palier 3	615	
Manipulateur d'électroradiologie médicale	Palier 5	Palier 5	Palier 5	Palier 3	Palier 3	615	G
Technicien hautement qualifié	Palier 4	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 4	635	
IPUER	Palier 5	Palier 5	Palier 5	Palier 3	Palier 4	640	
Technicien de laboratoire spécialisé	Palier 5	Palier 6	Palier 4	Palier 3	Palier 4	645	
Attaché de recherche clinique spécialisé	Palier 5	Palier 5	Palier 5	Palier 4	Palier 4	660	
Manipulateur d'électroradiologie médicale spécialisé	Palier 5	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 4	675	G1
Infirmier DE spécialisé	Palier 5	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 4	675	
Orthophoniste	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 5	740	
Masseur-kinésithérapeute	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 5	740	
IBODE	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 4	Palier 5	760	H
IADE	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 4	Palier 5	760	
IPA	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 4	Palier 5	760	
Coordonnateur technique	Palier 5	Palier 7	Palier 5	Palier 4	Palier 6	780	
Chef d'équipe	Palier 5	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 6	795	

Emploi	Diplôme/expérience professionnelle	Technicité	Relations	Management/ coopération	Autonomie/ responsabilité	Cotation	Groupe
Cadre 1	Palier 6	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 6	835	I
Cadre 2	Palier 6	Palier 6	Palier 6	Palier 6	Palier 6	855	J
Cadre 3	Palier 6	Palier 7	Palier 6	Palier 6	Palier 7	915	K
Cadre supérieur 1	Palier 6	Palier 8	Palier 7	Palier 7	Palier 7	1 000	L
Cadre supérieur 2	Palier 6	Palier 8	Palier 8	Palier 7	Palier 8	1 055	M
Cadre supérieur 3	Palier 6	Palier 8	Palier 8	Palier 8	Palier 8	1 075	N

A : administratif.
R : recherche.
T : technique.
SMR : soins/médicotechnique/rééducation.

Article 1.1.17 | **Suppression du chapitre 1^{er} de l'annexe 6**

Le chapitre 1^{er} « Dispositions communes » de l'annexe 6 est supprimé. Le chapitre 2 devient le nouveau chapitre 1^{er} et la numérotation est décalée en conséquence.

En outre, l'annexe 6 est désormais intitulée : « Méthodologie de classification des emplois » et la méthodologie qui y est ainsi détaillée s'applique aussi bien au personnel praticien qu'au personnel non praticien.

Article 1.1.18 | **Modification de l'annexe 6, nouveau chapitre 1^{er} « Critères classants »**

L'article A-3.2.1 « Dispositions générales » est modifié comme suit :

« Les critères classants sont applicables aux emplois CCN définis à l'annexe 2. Pour permettre une analyse objective des emplois et des postes et leur cotation, un ensemble de critères a été retenu. Ils sont communs à l'ensemble des emplois non médicaux et médicaux de la branche. Les 5 critères retenus sont les suivants :

Diplôme/niveau d'études

Diplôme (et/ou expérience équivalente) requis par l'emploi (le diplôme est obligatoire pour les emplois réglementés).

Technicité

Diversité et complexité des activités attendues dans l'emploi (en termes de compétence, savoir-faire, etc.) en tenant compte des différentes situations et environnements de travail.

Relations

Nature et degré de complexité des contacts imposés et attendus par l'emploi, en termes de type d'interlocuteurs (internes/externes, décisionnaires ou non...) et de type de communication mis en œuvre (information, échange, conseil, concertation, négociation).

Management/coopération

Encadrement avec lien de subordination (comportant notamment la réalisation des entretiens d'évaluation). Ou encadrement sans lien de subordination tel qu'une autorité technique ou une responsabilité dans le cadre d'un projet.

Autonomie/responsabilité

Latitude d'action, d'organisation et de décision dans l'accomplissement des activités de l'emploi et niveau de contrôle associé. »

L'article A-3.2.2 est supprimé.

L'article A-3.2.3 « Pondération des critères » devient le nouvel article A-3.2.2 et est modifié comme suit :

« Chaque critère classant est affecté d'un coefficient de pondération défini comme suit :

	Diplôme/ niveau d'études	Technicité	Relations	Management/ coopération	Autonomie/ responsabilité
Palier 8	320	280	240	140	175
Palier 7	280	245	210	120	150
Palier 6	240	210	180	100	125
Palier 5	200	175	150	80	100

	Diplôme/ niveau d'études	Technicité	Relations	Management/ coopération	Autonomie/ responsabilité
Palier 4	160	140	120	60	75
Palier 3	120	105	90	40	50
Palier 2	80	70	60	20	25
Palier 1	40	35	30	–	–

Au sein de chaque critère, chacun des paliers se voit donc attribuer une valeur de points qui est fonction du degré d'importance attribué au critère et de la progression entre les paliers. Un système de pondération attribue un nombre de points spécifiques à chaque critère. Puis, pour s'assurer du respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes (ainsi que l'exige l'article 2.8.2.1 de la convention collective), les paliers au sein de chaque critère se voient attribuer un nombre de points différent selon leur progression, tout en respectant une évolution identique entre chaque palier. L'attribution de points permet la cotation des emplois et conduit à dégager une hiérarchie cohérente.

Les critères classants, une fois corrélés aux points de la pondération, donnent les valeurs suivantes :

Critères	Diplôme/niveau d'études	Valeur du palier
Palier 8	Correspondant à : – un diplôme d'études spécialisées (DES) et une thèse d'exercice en médecine/pharmacie/odontologie ; – une habilitation à diriger des recherches (HDR).	320
Palier 7	Correspondant à : – un doctorat ; – un diplôme de qualification en physique radiologique et médicale.	280
Palier 6	Correspondant à : – un master 2 ; – un diplôme d'études approfondies ; – un diplôme d'études supérieures spécialisées ; – un diplôme d'ingénieur.	240
Palier 5	Correspondant à : – une licence ; – une licence professionnelle ; – un bachelor universitaire technologique ; – une maîtrise ou un master 1 (bac + 4).	200
Palier 4	Correspondant à : – un diplôme d'études spécialisées (DES) et une thèse d'exercice en médecine/pharmacie/odontologie ; – une habilitation à diriger des recherches (HDR).	160
Palier 3	Correspondant au baccalauréat	120
Palier 2	Correspondant à un BEP et CAP	80
Palier 1	Pas de diplôme nécessaire	40

Critères	Technicité	Valeur du palier
Palier 8	Conception de méthodologies d'action et développement de solutions institutionnelles	280
Palier 7	Conception et développement des solutions innovantes et élaboration de plans d'actions	245
Palier 6	Élaborer des solutions dans le cadre d'une spécialité professionnelle	210
Palier 5	Actions impliquant une analyse globale de situations et la mobilisation de multiples savoir-faire	175
Palier 4	Actions impliquant une analyse technique spécifique	140
Palier 3	Actions impliquant la mise en œuvre de techniques appropriées	105
Palier 2	Travaux variés impliquant un choix parmi des outils et/ou des méthodes référencés	70
Palier 1	Travaux répétitifs encadrés par des process précis	35

Critères	Relations	Valeur du palier
Palier 8	Représentation de l'établissement avec prises de position de portée institutionnelle	240
Palier 7	Développement de réseaux professionnels et mobilisation de ressources internes et externes au service de l'établissement	210
Palier 6	Communication complexe/transversale en vue d'aboutir à des solutions concertées impliquant des interlocuteurs porteurs d'objectifs différents	180
Palier 5	Communication adaptée aux différents interlocuteurs et aux informations complexes traitées	150
Palier 4	Instauration d'un dialogue argumenté en vue d'aboutir à des solutions	120
Palier 3	Écoute, compréhension, adaptation des réponses auprès d'interlocuteurs diversifiés	90
Palier 2	Échange d'informations avec explications	60
Palier 1	Transmission/réception d'informations	30

Critères	Management/coopération	Valeur du palier
Palier 8	Pilotage stratégique et/ou responsabilité sur des projets stratégiques	140
Palier 7	Management hiérarchique de direction et/ou responsabilité sur des projets transverses	120
Palier 6	Management hiérarchique de plusieurs équipes et/ou responsabilité sur un projet	100
Palier 5	Management hiérarchique d'une équipe et/ou responsabilité d'une partie d'un projet	80
Palier 4	Animation/coordination/supervision d'équipes et activités en l'absence de lien hiérarchique	60
Palier 3	Contrôle et autorité technique	40
Palier 2	Partage d'expériences et connaissances	20
Palier 1	–	–

Critères	Autonomie/responsabilité	Valeur du palier
Palier 8	Contribuer à la définition des orientations stratégiques et à leurs mises en œuvre	175
Palier 7	Déclinaison des objectifs stratégiques dans le cadre de plans d'action, adaptation possible des moyens	150
Palier 6	Autonomie d'organisation dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, restitution des résultats atteints	125
Palier 5	Autonomie d'action dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, restitution régulière	100
Palier 4	Autonomie d'action dans le cadre de situations variées, contrôle <i>a posteriori</i> des actions et des choix opérés	75
Palier 3	Application de process avec possibilité d'adaptation pour obtenir le résultat attendu. Contrôle de la réalisation à l'issue des étapes de travail	50
Palier 2	Application sans possibilité d'adaptation de process sous contrôle régulier	25
Palier 1	–	–

L'article A-3.2.4 « Cotation de l'emploi » devient le nouvel article A-3.2.3 et est modifié comme suit :

« L'emploi retenu fait tout d'abord l'objet d'une définition.
Il est ensuite classé dans l'une des 7 positions définies, à l'exception des praticiens.
Puis, pour chaque emploi, à partir de sa définition et des attendus en termes de connaissances, activités et missions, il est procédé à l'analyse du palier qui correspond le mieux au sein de chaque critère classant.
Les notes de chacun des paliers ainsi retenus sont ensuite additionnées pour aboutir à la cotation finale. »

Article 1.1.19 | **Suppression du chapitre 3 de l'annexe 6**

Le chapitre 3 « Dispositions spécifiques aux cadres » de l'annexe 6 « Méthodologie de classification du personnel non praticien » est supprimé.

Article 1.1.20 | **Nouveaux groupes de rémunérations**

À l'article A-1.3.2 de la convention collective, il est créé deux nouveaux groupes de rémunération figurant dans le tableau des RMAG :

- un groupe F1, positionné entre le groupe F et le groupe G ;
- un groupe G1, positionné entre le groupe G et le groupe H.

Article 1.1.21 | **Parcours professionnels**

Afin de renforcer l'attractivité et la fidélisation des salariés des CLCC, il a été décidé de négocier avec les partenaires sociaux à partir du 1^{er} trimestre 2025 plusieurs parcours professionnels visant les emplois suivants :

- parcours professionnels pour des emplois du groupe B vers le groupe C ;
- parcours professionnel pour les brancardiers vers le groupe D ;
- parcours professionnel d'infirmier diplômé d'État de bloc opératoire vers IBODE.

Chapitre 1.2 Dispositions relatives à la révision de la grille de rémunération associée à la grille de classification du personnel non praticien

Article 1.2.1 | Nouveaux groupes de rémunérations et montants de RMAG associés

Tel que mentionné à l'article 1.1.20 du présent avenant, le tableau des RMAG de l'article A-1.3.2 de la convention collective est modifié par l'ajout de deux nouveaux groupes de rémunération :

- un nouveau groupe F1 dont les montants bruts annuels des RMAG sont les suivants :
 - RMAG 0 : 29 110 € ;
 - RMAG 1 : 29 985 € ;
 - RMAG 2 : 30 880 € ;
- un nouveau groupe G1 dont les montants bruts annuels des RMAG sont les suivants :
 - RMAG 0 : 30 440 € ;
 - RMAG 1 : 31 335 € ;
 - RMAG 2 : 32 275 €.

Ces valeurs s'entendent au 1^{er} septembre 2024.

Deuxième partie Classification du personnel praticien

Chapitre 2.1 | Dispositions relatives à l'évolution de la classification du personnel praticien

Article 2.1.1 | Modification de l'annexe 1, chapitre 1^{er}, nouvel article A-1.1.6.3

Afin de tenir compte du fait que le personnel praticien dispose désormais de ses propres fiches emplois, un nouvel article A-1.1.6.3 « Définition des emplois du personnel praticien » est introduit dans le chapitre 1^{er} de l'annexe 1 de la convention collective et est rédigé comme suit :

« Les définitions des emplois du personnel praticien sont répertoriées en annexe 2, chapitre 4.

Ces définitions pourront être revues en tant que de besoin en fonction de l'évolution des activités liées à l'emploi et/ou des dispositions législatives et réglementaires et/ou à la demande des partenaires sociaux.

Dans tous les cas, une mise à jour des fiches emplois qui le nécessitent sera réalisée *a minima* tous les 5 ans. »

Article 2.1.2 | Modification de l'annexe 1, chapitre 6

Afin de tenir compte du fait que la cotation des emplois du personnel praticien s'est faite sur la base des mêmes critères classants que le personnel non praticien, le chapitre 6 de l'annexe 1 de la convention collective s'intitule désormais « Classification et grille de rémunération du personnel praticien relevant du champ de la CCN ».

■ Modification de l'article A-1.4.1 « Dispositions communes »

Un nouvel article A-1.4.1.1 « Classification du personnel praticien » est créé et rédigé comme suit :

« Pour réaliser la cotation des emplois du personnel praticien, les mêmes critères classants que ceux appliqués aux emplois du personnel non praticien ont été retenus. Les critères retenus sont, comme il l'est rappelé à l'article A-1.1.1, chapitre 1^{er} de

l'annexe 1, au nombre de 5. La grille de classification du personnel praticien des CLCC est la suivante :

Emplois	Cotation
Consultant des CLCC	795
Assistant spécialiste des CLCC	890
Praticien des CLCC	1 000
Praticien spécialiste des CLCC	1 080

Le reste de la numérotation de ce chapitre est décalé en conséquence.

Article 2.1.3 | *Modification de l'annexe 5*

Comme évoqué à l'article 1.1.17 du présent avenant, l'annexe 5 s'intitule désormais « Cotation des emplois repères ». Pour le personnel praticien, le tableau des cotations qui y est inséré est le suivant :

Cotation des emplois du personnel praticien

Emploi	Diplôme/ niveau d'études	Technicité	Relations	Management/ coopération	Autonomie/ responsabilité	Cotation
Consultant des CLCC	Palier 8	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 4	795
Assistant spécialiste des CLCC	Palier 8	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 5	890
Praticien des CLCC	Palier 8	Palier 7	Palier 7	Palier 6	Palier 6	1 000
Praticien spécialiste des CLCC	Palier 8	Palier 8	Palier 7	Palier 7	Palier 7	1 080

Article 2.1.4 | *Création de l'annexe 2, chapitre 4 « Définition des emplois du personnel praticien »*

Un nouveau chapitre 4 intitulé « Définition des emplois du personnel praticien » est inséré à l'annexe 2 de la convention collective, et rédigé comme suit :

« Définition des emplois du personnel praticien

Les fiches emplois du personnel praticien sont présentées dans l'ordre de la grille de classification mentionnée à l'article A-1.4.1.1 de la présente convention collective. Par souci de simplicité, tous les intitulés d'emploi sont employés au masculin générique.

Il est également attendu de chaque personnel praticien, en sus de la maîtrise de la base commune à tous les emplois figurant au chapitre 1^{er} de l'annexe 2 de la convention collective, l'exercice de tout ou partie des activités listées dans la base commune des engagements du personnel praticien ci-dessous présentée :

(Voir page suivante.)

Base commune des engagements du personnel praticien

Garantir une prise en charge de qualité pour le patient.

Agir dans le domaine d'activité en prenant des initiatives et en effectuant des préconisations.

Répondre à l'obligation de permanence et de continuité des soins.

Participer à la gestion de l'assurance qualité de son activité et à la prévention des risques, incluant le respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Veiller au respect de l'organisation des conditions de travail.

Gérer les flux d'information et relayer la communication horizontale et verticale (recueillir, vérifier, analyser et transmettre).

Assurer une veille dans son domaine d'activité et/ou thématique.

Produire et veiller à la qualité des comptes rendus, analyses, synthèses et rapports pour favoriser la juste valorisation de l'activité, la qualité et l'efficacité de la prise en charge.

Appliquer et/ou relayer la stratégie du CLCC.

Contribuer aux activités d'enseignement et/ou de formations professionnelles liées à l'activité.

Les emplois de consultant des CLCC, assistant spécialiste des CLCC, praticien des CLCC et praticien spécialiste des CLCC disposent désormais des fiches emplois suivantes :

Consultant des CLCC

Missions principales

N'exerçant pas au titre de leur activité principale dans le centre, les consultants des CLCC ne contribuent pas aux missions d'enseignement et de recherche, énoncées au titre 1^{er}, chapitre 2 de la CCN (les consultants interviennent à temps très partiel dans les centres [article 2.2.1.4]).

En matière de soins et de prévention :

- réaliser des consultations ;
- effectuer des actes médicaux nécessaires à la prise en charge du patient selon sa spécialité médicale ;
- apporter son expertise dans le cadre de sa spécialité.

Assistant spécialiste des CLCC

Missions principales

En sus des activités de la « base commune des engagements du personnel praticien », il est notamment attendu des assistants spécialistes des CLCC l'exercice des activités ci-dessous (cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués).

Occupation du poste pour une durée maximale de 4 ans.

■ En matière de soins et de prévention :

- développer son autonomie dans l'exercice des activités de soins en lien avec les autres professionnels de santé ;
- participer à des fonctions de diagnostic, de soins et de prévention ou assurer des actes pharmaceutiques ou biologiques.

■ En matière de recherche et innovation :

Participer aux activités de recherche (clinique et/ou fondamentale).

■ En matière d'enseignement et/ou de formation :

Participer aux activités d'enseignement et/ou de formation (étudiants hospitaliers, internes).

Praticien des CLCC

Missions principales

En sus des activités de la « base commune des engagements du personnel praticien », il est notamment attendu des praticiens des CLCC l'exercice des activités ci-dessous (cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués).

En matière de soins et de prévention :

- s'inscrire dans une démarche pluridisciplinaire pour réaliser les actes techniques/médicaux ;
- mobiliser un réseau de compétences au bénéfice de sa spécialité.

En matière de recherche et innovation :

- développer une activité médico-scientifique dans son domaine d'exercice ;
- contribuer à des activités de recherche ;
- participer à la rédaction de publications.

En matière d'enseignement et/ou de formation :

- assurer des activités liées à la formation professionnelle continue (rédaction de programme de formation, intervenant pédagogique, etc.) ;
- assurer des activités d'enseignement.

Praticien spécialiste des CLCC

Missions principales

En sus des activités de la « base commune des engagements du personnel praticien » il est notamment attendu des praticiens spécialistes des CLCC l'exercice des activités ci-dessous (cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués).

■ En matière de soins et de prévention :

- aider et conseiller les autres praticiens dans le cadre de leur activité (rendre un 2^e avis dans sa sphère de compétences) ;
- contribuer/coordonner et/ou diriger des groupes d'organes et RCP ;
- développer et mettre en valeur l'activité dans sa spécialité (réfèrent régional d'organe/de pathologie(s)/de technique(s)/de thérapeutique(s) ;
- développer et renforcer le réseau de correspondants et de partenaires institutionnels ;
- développer et faire connaître son expertise dans son domaine d'activité ;
- participer à la rédaction du projet médical de son unité ;
- développer et mettre en œuvre les actions du projet médical ;
- s'inscrire dans une démarche pluridisciplinaire pour réaliser les actes techniques/médicaux et de prévention ;
- développer des actions de prévention/communication/éducation thérapeutique... mises en place par les centres.

■ En matière de recherche et innovation :

Développer des activités/projets de recherche (inclusion, participation à la rédaction de protocoles, participation aux groupes collaboratifs, publications internationales, direction de thèse de médecine, etc.)

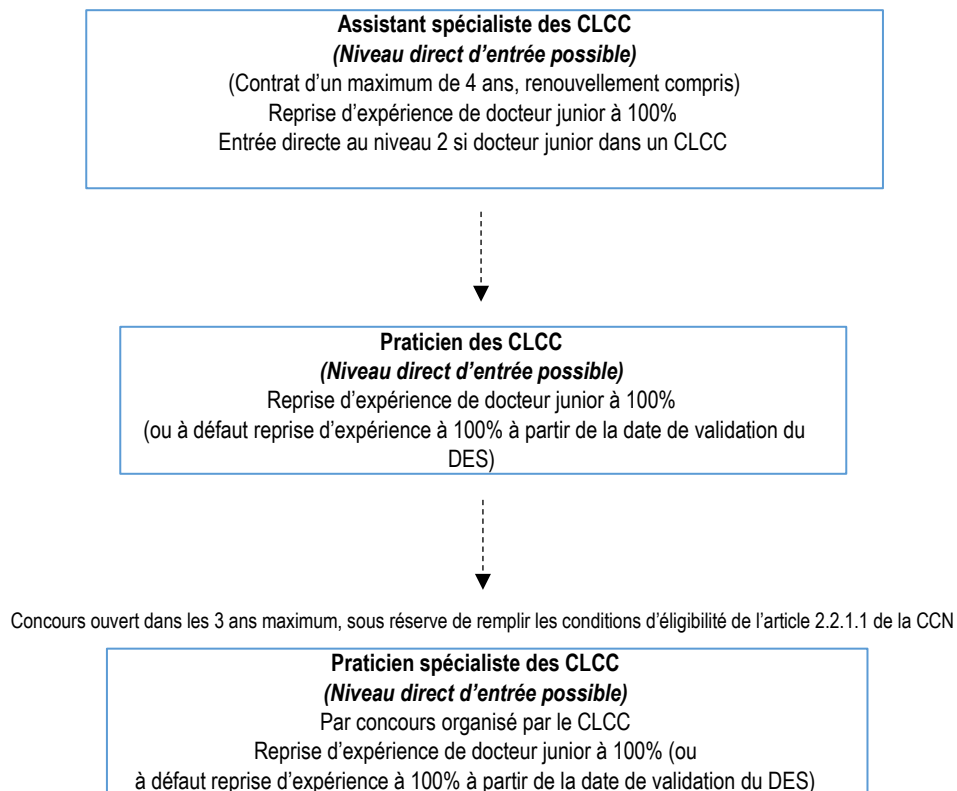
■ En matière d'enseignement et/ou de formation :

- diffuser des savoirs : encadrement des internes, enseignement post universitaire ;
- prendre en charge des responsabilités déléguées par la hiérarchie ;
- accompagner les praticiens dans leur préparation au concours de praticien spécialiste des CLCC.

Article 2.1.5 | *Parcours professionnel du personnel praticien*

Un nouvel article 2.2.2.3 est inséré dans la convention collective et rédigé comme suit :

« Il est désormais intégré un parcours professionnel à destination du personnel praticien des CLCC, dont le schéma est le suivant :



Article 2.1.6 | *Modification de l'article 2.6.2.2 « Reprise d'ancienneté »*

L'article 2.6.2.2 est modifié comme suit :

« Les praticiens visés aux articles 2.2.1.1 et 2.2.1.2 font l'objet d'une reprise d'expérience dans les conditions suivantes :

- à hauteur de 100 % à compter de la date de validation du diplôme d'études spécialisées ;
- ou des années passées en tant que docteur junior dans ou à l'extérieur d'un CLCC. »

Article 2.1.7 | *Modification de l'article 2.2.1.3 « Recrutement des assistants généralistes et assistants spécialistes des CLCC »*

L'article 2.2.1.3 est désormais intitulé « Recrutement des assistants spécialistes des CLCC » et toute mention aux assistants généralistes des CLCC est supprimée.

Troisième partie Dispositions finales

Article 3.1 | *Date d'application*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au 1^{er} septembre 2024 et s'appliquera à l'ensemble des personnels visés par l'avenant et présents à la date de son entrée en vigueur.

Par exception aux dispositions du précédent alinéa, les autres parcours professionnels du personnel non praticien mentionnés à l'article 1.1.20 du présent avenant seront négociés avec les partenaires sociaux à partir du dernier trimestre 2024.

Article 3.2 | Mesures transitoires

Les repositionnements nécessaires sur les emplois, notamment ceux de coordonnateur technique, chef d'équipe, infirmier en pratique avancée, ainsi que ceux des différents emplois de cadres interviendront au plus tard le 31 décembre 2024, avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2024.

Un avenant de repositionnement sera rédigé pour chaque salarié concerné.

Article 3.3 | Adhésion

Toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999 non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration déposée en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

L'adhésion devra également être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires du présent avenant.

Article 3.4 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation totale ou partielle du présent avenant par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 3.5 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

En outre un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 9 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Lexique commun/guide méthodologique des critères classants

Critère « Technicité »

Critère	Technicité	Diversité et complexité des activités attendues dans l'emploi (en termes de compétence, savoir-faire, etc.) en tenant compte des différentes situations et environnements de travail.
Palier 8	Conception de méthodologies d'action et développement de solutions institutionnelles	Solution institutionnelle : réponse apportée à une ou des problématique(s) et/ou enjeux concernant l'établissement et/ou les perspectives stratégiques de celui-ci. Contribuer au développement de l'activité dans le cadre de sa spécialité médicale et au projet médical de son unité.
Palier 7	Conception et développement des solutions innovantes et élaboration de plans d'actions	Ce critère ne s'apprécie pas de manière ponctuelle (ex : un projet). La recherche de solutions innovantes fait partie intégrante de l'exercice normal des activités du salarié. Solution innovante : réponse qui introduit de nouveaux procédés/nouvelles méthodologies, etc.
Palier 6	Élaborer des solutions dans le cadre d'une spécialité professionnelle	Palier valorisant des compétences pointues dans un domaine. Spécialité professionnelle : ensemble de compétences approfondies dans un domaine particulier (domaine = ensemble de thématiques sur un champ professionnel).
Palier 5	Actions impliquant une analyse globale de situations et la mobilisation de multiples savoir-faire	Palier valorisant des compétences multiples. Raisonnement formalisé sur plusieurs thématiques, nécessitant des compétences issues de divers domaines.
Palier 4	Actions impliquant une analyse technique spécifique	Raisonnement formalisé nécessitant la maîtrise d'une technique et/ou thématiques particulières dans le cadre de situations diverses.
Palier 3	Actions impliquant la mise en œuvre de techniques appropriées	Raisonnement formalisé nécessitant la mise en œuvre d'une compétence adaptée à la situation.
Palier 2	Travaux variés impliquant un choix parmi des outils et/ou des méthodes référencés	
Palier 1	Travaux répétitifs encadrés par des procédures précises	

Critère « Relations »

Critère	Relations	Nature et degré de complexité des contacts imposés et attendus par l'emploi, en termes de type d'interlocuteurs (internes/externes, décisionnaires ou non...) et de type de communication mis en œuvre (information, échange, conseil, concertation, négociation)
Palier 8	Représentation de l'établissement avec prise de position de portée institutionnelle	Dont la portée est institutionnelle : qui répond à une ou des problématique(s) et/ou enjeux concernant l'établissement et/ou les perspectives stratégiques de celui-ci.
Palier 7	Développement de réseaux professionnels et mobilisation de ressources internes et externes au service de l'établissement	Réseau professionnel : le développement de réseaux professionnels s'entend comme le développement de groupes et interactions professionnels au service de l'établissement.
Palier 6	Communication complexe/transversale en vue d'aboutir à des solutions concertées impliquant des interlocuteurs porteurs d'objectifs différents	Communication complexe/transversale : échange d'informations variées et nécessitant le sens de la négociation pour pouvoir interagir avec des personnes dans des situations très différentes. Solutions concertées : solutions qui ont fait l'objet d'une discussion/concertation afin de prendre une décision en commun.
Palier 5	Communication adaptée aux différents interlocuteurs et aux informations complexes traitées	Informations complexes : informations variées nécessitant un effort particulier de distinction et une capacité de traitement appropriée.
Palier 4	Instauration d'un dialogue argumenté en vue d'aboutir à des solutions	Dialogue argumenté : communication verbale qui se caractérise par la discussion et l'échange d'idées entre deux ou plusieurs personnes pouvant avoir des opinions différentes sur un sujet donné.
Palier 3	Écoute, compréhension, adaptation des réponses auprès d'interlocuteurs diversifiés	Ajustement des informations transmises et reçues selon les interlocuteurs internes et externes à partir de techniques de communication (ex. : filtrage des appels téléphoniques comme l'agent d'accueil standardiste).
Palier 2	Échange d'informations avec explications	Échange par écrit ou oral destiné à expliciter des informations simples entre deux ou plusieurs personnes.
Palier 1	Transmission/réception d'informations	Échange écrit ou verbal permettant la diffusion d'informations simples entre deux ou plusieurs personnes.

Critère « Management/coopération »

Critère	Management et coopération	Encadrement avec lien de subordination (comprenant notamment la réalisation des entretiens d'évaluation). Ou encadrement sans lien de subordination tel qu'une autorité technique ou une responsabilité dans le cadre d'un projet.
Palier 8	Pilotage stratégique et/ou responsabilité sur des projets stratégiques	Ce critère s'entend comme l'activité définissant et déclinant la stratégie de l'établissement à court, moyen ou long terme.
Palier 7	Management hiérarchique de direction et/ou responsabilité sur des projets transverses	Projets transverses : projets impliquant plusieurs départements/équipes/domaines de compétences de l'établissement, concourant ensemble pour la réalisation d'un objectif précis et en l'absence de lien hiérarchique.

Critère	Management et coopération	Encadrement avec lien de subordination (comprenant notamment la réalisation des entretiens d'évaluation). Ou encadrement sans lien de subordination tel qu'une autorité technique ou une responsabilité dans le cadre d'un projet.
Palier 6	Management hiérarchique de plusieurs équipes/emplois et/ou responsabilité sur un projet	Responsabilité d'un projet : être responsable de l'ensemble des étapes successives d'un projet, notamment médical, des délais, des budgets, de l'organisation, des ressources et des résultats. Plusieurs équipes peut s'entendre comme : – plusieurs équipes de travail dans des services différents ; – un cadre encadrant plusieurs emplois (par ex. AS, IDE et ASH).
Palier 5	Management hiérarchique d'une équipe et/ou responsabilité d'une partie d'un projet	Responsabilité d'une partie d'un projet, notamment médical : être responsable des étapes successives, des délais, des budgets, de l'organisation, des ressources et des résultats d'une ou plusieurs partie(s) d'un projet.
Palier 4	Animation/coordination/supervision d'équipes et activités en l'absence de lien hiérarchique	En l'absence de lien hiérarchique, répartir le travail à effectuer auprès des différents membres d'une équipe, en suivre la bonne exécution, et corriger les dysfonctionnements éventuels.
Palier 3	Contrôle et autorité technique	Autorité technique : emploi faisant référence dans un domaine, ayant une autorité sur l'ensemble des procédés et des technologies d'une profession/d'un métier. Cela s'entend dans le cadre normal de l'exercice de l'emploi.
Palier 2	Partage d'expériences et connaissances	Coopération permettant un partage d'expériences et connaissances.
Palier 1	/	–

Critère « Autonomie/responsabilité »

Critère	Autonomie/responsabilité	Latitude d'action, d'organisation et de décision dans l'accomplissement des activités de l'emploi et niveau de contrôle associé.
Palier 8	Définition des orientations et de l'organisation au regard des objectifs stratégiques et du budget	Fixation des orientations et lignes directrices (techniques, organisationnelles, financières, administratives...) qui conditionnent l'évolution de l'organisation et qui engagent sa pérennité. Organisation s'entend au sens d'une direction/d'un service.
Palier 7	Déclinaison des objectifs stratégiques dans le cadre de plans d'action, adaptation possible des moyens	Convertir les orientations et lignes directrices fixées en élaborant des outils de pilotage avec ajustement possible des ressources accordées.
Palier 6	Autonomie d'organisation dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, restitution des résultats atteints	Autonomie d'organisation : capacité d'agir selon sa propre décision pour structurer une équipe ou un groupe de salariés pour atteindre un objectif fixé et avec les ressources accordées. Information au responsable à l'issue de l'accomplissement de l'activité.
Palier 5	Autonomie d'action dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, restitution régulière	Autonomie d'action : capacité d'agir selon sa propre décision pour atteindre un objectif fixé avec les ressources accordées. Information périodique au responsable sur le déroulement de l'activité.

Critère	Autonomie/responsabilité	Latitudo d'action, d'organisation et de décision dans l'accomplissement des activités de l'emploi et niveau de contrôle associé.
Palier 4	Autonomie d'action dans le cadre de situations variées, contrôle <i>a posteriori</i> des actions et des choix opérés	Autonomie d'action : capacité d'agir selon sa propre décision dans le cadre d'activités multiples (prévues dans le cadre de l'emploi) et vérification par un responsable, ou un système, à l'issue de l'accomplissement de l'activité.
Palier 3	Adaptation de procédures et contrôle de la réalisation à l'issue des étapes de travail	Adaptation de procédures : modification possible de la procédure afin d'obtenir le résultat attendu et vérification par un responsable, ou un système, à l'issue de l'accomplissement de l'activité.
Palier 2	Application sans possibilité d'adaptation de process sous contrôle occasionnel	—
Palier 1	/	—

Annexe 2 Tableaux récapitulant le nombre de points attribués pour chaque palier au sein des cinq critères classants

Critère	Diplôme/niveau d'études	Valeur du palier
Palier 8	Correspondant à : – un diplôme d'études spécialisées (DES) et une thèse d'exercice en médecine/pharmacie/odontologie ; – une habilitation à diriger des recherches (HDR).	320
Palier 7	Correspondant à : – un doctorat ; – un diplôme de qualification en physique radiologique et médicale.	280
Palier 6	Correspondant à : – un master 2 ; – un diplôme d'études approfondies ; – un diplôme d'études supérieures spécialisées ; – un diplôme d'ingénieur.	240
Palier 5	Correspondant à : – une licence ; – une licence professionnelle ; – un bachelor universitaire technologique ; – une maîtrise ou un master 1 (Bac + 4).	200
Palier 4	Correspondant à : – un niveau 2 ans après le bac ; – un brevet de technicien supérieur ; – un diplôme universitaire de technologie ; – un titre ou une certification d'assistant médical.	160
Palier 3	Correspondant au baccalauréat	120
Palier 2	Correspondant à un BEP et CAP	80
Palier 1	Pas de diplôme nécessaire	40

Critère	Technicité	Valeur du palier
Palier 8	Conception de méthodologies d'action et développement de solutions institutionnelles	280
Palier 7	Conception et développement des solutions innovantes et élaboration de plans d'actions	245
Palier 6	Élaborer des solutions dans le cadre d'une spécialité professionnelle	210
Palier 5	Actions impliquant une analyse globale de situations et la mobilisation de multiples savoir-faire	175
Palier 4	Actions impliquant une analyse technique spécifique	140
Palier 3	Actions impliquant la mise en œuvre de techniques appropriées	105
Palier 2	Travaux variés impliquant un choix parmi des outils et/ou des méthodes référencés	70
Palier 1	Travaux répétitifs encadrés par des process précis	35

Critère	Relations	Valeur du palier
Palier 8	Représentation de l'établissement avec prises de position de portée institutionnelle	240
Palier 7	Développement de réseaux professionnels et mobilisation de ressources internes et externes au service de l'établissement	210
Palier 6	Communication complexe/transversale en vue d'aboutir à des solutions concertées impliquant des interlocuteurs porteurs d'objectifs différents	180
Palier 5	Communication adaptée aux différents interlocuteurs et aux informations complexes traitées	150
Palier 4	Instauration d'un dialogue argumenté en vue d'aboutir à des solutions	120
Palier 3	Écoute, compréhension, adaptation des réponses auprès d'interlocuteurs diversifiés	90
Palier 2	Échange d'informations avec explications	60
Palier 1	Transmission/réception d'informations	30

Critère	Management/coopération	Valeur du palier
Palier 8	Pilotage stratégique et/ou responsabilité sur des projets stratégiques	140
Palier 7	Management hiérarchique de direction et/ou responsabilité sur des projets transverses	120
Palier 6	Management hiérarchique de plusieurs équipes et/ou responsabilité sur un projet	100
Palier 5	Management hiérarchique d'une équipe et/ou responsabilité d'une partie d'un projet	80
Palier 4	Animation/coordination/supervision d'équipes et activités en l'absence de liens hiérarchiques	60
Palier 3	Contrôle et autorité technique	40
Palier 2	Partage d'expériences et connaissances	20
Palier 1	–	–

Critère	Autonomie/responsabilité	Valeur du palier
Palier 8	Contribuer à la définition des orientations stratégiques et à leurs mises en œuvre	175
Palier 7	Déclinaison des objectifs stratégiques dans le cadre de plans d'action, adaptation possible des moyens	150
Palier 6	Autonomie d'organisation dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, restitution des résultats atteints	125
Palier 5	Autonomie d'action dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, restitution régulière	100
Palier 4	Autonomie d'action dans le cadre de situations variées, contrôle <i>a posteriori</i> des actions et des choix opérés	75
Palier 3	Application de process avec possibilité d'adaptation pour obtenir le résultat attendu. Contrôle de la réalisation à l'issue des étapes de travail	50
Palier 2	Application sans possibilité d'adaptation de process sous contrôle régulier	25
Palier 1	–	–

Annexe 3 Tableau récapitulant la cotation des 53 emplois repères CCN

Personnel non cadre

Emploi	Diplôme/ niveau d'études	Technicité	Relations	Management/ coopération	Autonomie/ responsabilité	Cotation	Groupe
Employé administratif	Palier 1	Palier 1	Palier 1	Palier 2	Palier 2	150	A
Agent de service	Palier 1	Palier 1	Palier 1	Palier 2	Palier 2	150	
Ouvrier spécialisé	Palier 1	Palier 2	Palier 1	Palier 2	Palier 2	185	B
Agent d'accueil/standardiste	Palier 1	Palier 1	Palier 3	Palier 2	Palier 2	210	
Agent de service qualifié	Palier 2	Palier 1	Palier 2	Palier 2	Palier 2	220	
Employé administratif qualifié	Palier 2	Palier 1	Palier 2	Palier 2	Palier 2	220	
Brancardier	Palier 1	Palier 2	Palier 3	Palier 2	Palier 2	245	C
Technicien administratif	Palier 2	Palier 2	Palier 2	Palier 2	Palier 2	255	
Ouvrier qualifié	Palier 2	Palier 3	Palier 2	Palier 2	Palier 2	290	
Technicien	Palier 2	Palier 3	Palier 2	Palier 2	Palier 2	290	
Secrétaire	Palier 3	Palier 3	Palier 3	Palier 2	Palier 2	360	D
Ouvrier hautement qualifié	Palier 3	Palier 4	Palier 2	Palier 2	Palier 3	390	
Aide-soignant	Palier 3	Palier 3	Palier 4	Palier 2	Palier 3	415	
Auxiliaire de puériculture	Palier 3	Palier 3	Palier 4	Palier 2	Palier 3	415	
Assistant de gestion	Palier 4	Palier 3	Palier 3	Palier 2	Palier 3	425	E
Assistant médical	Palier 4	Palier 3	Palier 4	Palier 2	Palier 3	455	
Aide-soignant spécialisé	Palier 3	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 3	470	
Auxiliaire de puériculture spécialisé	Palier 3	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 3	470	
Technicien de recherche clinique	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 3	Palier 3	480	
Technicien de maintenance	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 3	Palier 3	480	

Emploi	Diplôme/ niveau d'études	Technicité	Relations	Management/ coopération	Autonomie/ responsabilité	Cotation	Groupe
Préparateur qualifié en pharmacie	Palier 4	Palier 4	Palier 4	Palier 2	Palier 3	490	E1
Technicien de laboratoire	Palier 5	Palier 4	Palier 3	Palier 3	Palier 3	520	
Technicien qualifié	Palier 4	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 4	535	F
Assistant médical spécialisé	Palier 4	Palier 4	Palier 5	Palier 3	Palier 3	540	
Dietéticien	Palier 5	Palier 4	Palier 4	Palier 3	Palier 4	575	
Assistant social	Palier 5	Palier 5	Palier 4	Palier 3	Palier 4	610	F1
Technicien de laboratoire confirmé	Palier 5	Palier 5	Palier 4	Palier 3	Palier 4	610	
Attaché de recherche clinique	Palier 5	Palier 5	Palier 5	Palier 3	Palier 3	615	
Infirmier DE	Palier 5	Palier 5	Palier 5	Palier 3	Palier 3	615	
Manipulateur d'électroradiologie médicale	Palier 5	Palier 5	Palier 5	Palier 3	Palier 3	615	
Technicien hautement qualifié	Palier 4	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 4	635	G
IPUER	Palier 5	Palier 5	Palier 5	Palier 3	Palier 4	640	
Technicien de laboratoire spécialisé	Palier 5	Palier 6	Palier 4	Palier 3	Palier 4	645	
Attaché de recherche clinique spécialisé	Palier 5	Palier 5	Palier 5	Palier 4	Palier 4	660	
Manipulateur d'électroradiologie médicale spécialisé	Palier 5	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 4	675	G1
Infirmier DE spécialisé	Palier 5	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 4	675	
Orthophoniste	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 5	740	
Masseur-kinésithérapeute	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 5	740	
IBODE	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 4	Palier 5	760	H
IADE	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 4	Palier 5	760	
IPA	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 4	Palier 5	760	
Coordonnateur technique	Palier 5	Palier 7	Palier 5	Palier 4	Palier 6	780	
Chef d'équipe	Palier 5	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 6	795	

Personnel cadre

Emploi	Diplôme/ niveau d'études	Technicité	Relations	Management/ coopération	Autonomie/ responsabilité	Cotation	Groupe
Cadre 1	Palier 6	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 6	835	I
Cadre 2	Palier 6	Palier 6	Palier 6	Palier 6	Palier 6	855	J
Cadre 3	Palier 6	Palier 7	Palier 6	Palier 6	Palier 7	915	K
Cadre supérieur 1	Palier 6	Palier 8	Palier 7	Palier 7	Palier 7	1 000	L
Cadre supérieur 2	Palier 6	Palier 8	Palier 8	Palier 7	Palier 8	1 055	M
Cadre supérieur 3	Palier 6	Palier 8	Palier 8	Palier 8	Palier 8	1 075	N

Personnel praticien

Emploi	Diplôme/ niveau d'études	Technicité	Relations	Management/ coopération	Autonomie/ responsabilité	Cotation
Consultant des CLCC	Palier 8	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 4	795
Assistant spécialiste des CLCC	Palier 8	Palier 6	Palier 6	Palier 5	Palier 5	890
Praticien des CLCC	Palier 8	Palier 7	Palier 7	Palier 6	Palier 6	1 000
Praticien spécialiste des CLCC	Palier 8	Palier 8	Palier 7	Palier 7	Palier 7	1 080

Annexe 4 Base commune des attendus de la fonction cadre, base commune des attendus de management de la fonction cadre, fiches emploi cadre, fiches des activités des cadres et cadres supérieurs

Base commune des attendus de la fonction cadre

Maîtriser l'environnement interne des CLCC, son environnement professionnel et les grands principes du système de santé.

Transmettre les valeurs des CLCC.

Mettre en œuvre les principes et les méthodes d'organisation du travail et de gestion de projet.

Veiller à l'efficacité des ressources mobilisées pour la réalisation de son activité.

Décliner de manière opérationnelle les objectifs et décisions de la direction.

Proposer des actions permettant d'optimiser les recettes et dépenses dans le respect des budgets alloués.

Maîtriser les enjeux transversaux.

Mettre en œuvre les connaissances et compétences techniques approfondies dans son domaine.

Promouvoir et déployer une dynamique de démarche qualité et d'amélioration continue (pour les autres et pour soi-même).

Contribuer à la promotion/au développement de la qualité de vie et des conditions de travail.

Mettre en œuvre une communication ascendante et descendante adaptée.

Animer des groupes de travail.

Base commune des attendus de management de la fonction cadre

Connaître et s'assurer de la bonne application des dispositions légales et conventionnelles dans les relations de travail.

Faire preuve d'une vision stratégique dans la prise de décision.

Mettre en œuvre les techniques et principes de management (fixation des objectifs, conduite d'entretiens, évaluation, organisation des réunions d'équipe/service, etc.) en favorisant les techniques du management participatif.

Déléguer et superviser les activités de ses collaborateurs.

Prévenir, analyser, traiter les dysfonctionnements, et apporter les solutions, en informant le cas échéant sa hiérarchie.

Prévenir et gérer les conflits.

Fédérer, développer et valoriser les compétences des équipes et encourager leur évolution professionnelle.

Proposer et argumenter sur les besoins en ressources et compétences nécessaires au bon fonctionnement de son activité.

Décliner la politique de qualité de vie et des conditions de travail de l'établissement au sein de son équipe.

Participer à la politique de recrutement du centre (définir le[s] profil[s] attendu[s] sur le[s] poste[s], mener les entretiens, participer à des salons...).

Identifier, prévenir les risques professionnels (RPS, TMS, risques chimiques, radioprotection, NRBC...) et s'assurer de la mise en œuvre des mesures et actions de prévention.

Cadre 1
Missions principales
<p>Élaborer des solutions dans le cadre d'une spécialité professionnelle.</p> <p>Mettre en œuvre une communication adaptée aux différents interlocuteurs et aux informations complexes traitées.</p> <p>Manager une équipe et/ou avoir la responsabilité d'une partie d'un projet (missions transverses dans son domaine de compétences avec mise en œuvre d'une démarche projet).</p> <p>Organiser de manière autonome son activité dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, et restituer les résultats atteints.</p>
Activités
<p>Les activités qui peuvent être exercées par les cadres 1 sont référencées dans la fiche « activités des cadres 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.</p>
Formation/expérience
<p>Master 2</p> <p>Diplôme d'études approfondies</p> <p>Diplôme d'études supérieures spécialisées</p> <p>Diplôme d'ingénieur</p> <p>Et/ou expérience équivalente</p>
Cadre 2
Missions principales
<p>Élaborer des solutions dans le cadre d'une spécialité professionnelle.</p> <p>Mettre en œuvre une communication complexe/transversale en vue d'aboutir à des solutions concertées impliquant des interlocuteurs porteurs d'objectifs différents.</p> <p>Manager plusieurs équipes et/ou avoir la responsabilité d'un projet (missions transverses, conduite de projet impliquant différents acteurs [emplois/services]).</p> <p>Organiser de manière autonome son activité dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, et restituer les résultats atteints.</p>
Activités
<p>Les activités qui peuvent être exercées par les cadres 2 sont référencées dans la fiche « activités des cadres 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.</p>
Formation/expérience
<p>Master 2</p> <p>Diplôme d'études approfondies</p> <p>Diplôme d'études supérieures spécialisées</p> <p>Diplôme d'ingénieur</p> <p>Et/ou expérience équivalente</p>

Cadre 3
Missions principales
<p>Concevoir et développer des solutions innovantes et élaborer des plans d'actions.</p> <p>Mettre en œuvre une communication complexe/transversale en vue d'aboutir à des solutions concertées impliquant des interlocuteurs porteurs d'objectifs différents.</p> <p>Manager plusieurs équipes (intégrant des cadres) et/ou avoir la responsabilité d'une mission transversale avec mise en œuvre de conduite de projets impliquant différents acteurs (emplois/services).</p> <p>Décliner des objectifs stratégiques dans le cadre de plans d'action, avec une adaptation possible des moyens.</p>
Activités
<p>Les activités qui peuvent être exercées par les cadres 3 sont référencées dans la fiche « activités des cadres 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.</p>
Formation/expérience
<p>Master 2</p> <p>Diplôme d'études approfondies</p> <p>Diplôme d'études supérieures spécialisées</p> <p>Diplôme d'ingénieur</p> <p>Et/ou expérience équivalente</p>

Cadre supérieur 1
Missions principales
<p>Concevoir des méthodologies d'action et développer des solutions institutionnelles.</p> <p>Développer les réseaux professionnels et mobiliser les ressources internes et externes au service de l'établissement.</p> <p>Manager une direction et/ou avoir la responsabilité de projets transverses.</p> <p>Décliner des objectifs stratégiques dans le cadre de plans d'action, avec une adaptation possible des moyens.</p>
Activités
<p>Les activités qui peuvent être exercées par les cadres supérieurs 1 sont référencées dans la fiche « activités des cadres supérieurs 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.</p>
Formation/expérience
<p>Master 2</p> <p>Diplôme d'études approfondies</p> <p>Diplôme d'études supérieures spécialisées</p> <p>Diplôme d'ingénieur</p> <p>Et/ou expérience équivalente</p>

Cadre supérieur 2
Missions principales
<p>Concevoir des méthodologies d'action et développer des solutions institutionnelles.</p> <p>Représenter l'établissement (en interne et en externe) avec prises de position de portée institutionnelle.</p> <p>Manager une direction et/ou avoir la responsabilité de projets transverses.</p> <p>Contribuer à la définition des orientations stratégiques de l'établissement et à leurs mises en œuvre.</p>

Cadre supérieur 2
Activités
Les activités qui peuvent être exercées par les cadres supérieurs 2 sont référencées dans la fiche « activités des cadres supérieurs 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.
Formation/expérience
Master 2 Diplôme d'études approfondies Diplôme d'études supérieures spécialisées Diplôme d'ingénieur Et/ou expérience équivalente

Cadre supérieur 3
Missions principales
Concevoir des méthodologies d'action et développer des solutions institutionnelles. Représenter l'établissement (en interne et en externe) avec prises de position de portée institutionnelle. Piloter les projets stratégiques d'une ou plusieurs directions. Contribuer à la définition des orientations stratégiques de l'établissement et à leurs mises en œuvre.
Activités
Les activités qui peuvent être exercées par les cadres supérieurs 3 sont référencées dans la fiche « activités des cadres supérieurs 1, 2 et 3 », dont la liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués.
Formation/expérience
Master 2 Diplôme d'études approfondies Diplôme d'études supérieures spécialisées Diplôme d'ingénieur Et/ou expérience équivalente

Activités des cadres 1, 2, 3
<p>En sus des activités des 2 bases communes (base commune des attendus de la fonction de cadre et base commune des attendus de management de la fonction de cadre), il est notamment attendu des cadres 1, 2 et 3 l'exercice des activités ci-dessous (cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués).</p> <p>Effectuer le suivi, l'analyse et le reporting des résultats de ses activités/projets/de son-ses équipe(s), analyser les retombées (avec sa direction) et mettre en œuvre les actions correctives nécessaires.</p> <p>Rédiger des protocoles/procédures, veiller à leur mise en œuvre, leur respect et leur évolution.</p> <p>Évaluer et affecter les moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés par la direction.</p> <p>Apporter une expertise dans son domaine (conseil, assistance, formation).</p> <p>Préparer et présenter des dossiers approfondis sur des sujets ou parties de projets afin de permettre la prise de décision.</p> <p>Optimiser les organisations (capacitaire, activité, organisation du temps de travail...) dans son domaine.</p> <p>Animer un réseau de professionnels partageant la même expertise.</p> <p>Élaborer des budgets prévisionnels, tableaux d'activités, etc.</p> <p>...</p>

Activités des cadres supérieurs 1, 2, 3

En sus des activités des 2 bases communes (base commune des attendus de la fonction de cadre et base commune des attendus de management de la fonction de cadre), il est notamment attendu des cadres supérieurs 1, 2 et 3 l'exercice des activités ci-dessous (cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués).

Représenter de manière régulière l'établissement (en interne et/ou externe).

Gérer et optimiser les ressources et activités d'une direction et/ou des projets transverses en lien avec le projet d'établissement.

Contribuer à l'élaboration du projet d'établissement.

Décliner la politique stratégique de l'établissement au sein de sa direction.

Intégrer les enjeux des autres directions dans la prise de décisions.

Piloter (de la mise en place à l'évaluation) ou apporter son expertise de haut niveau les/aux projets institutionnels/scientifiques/techniques et transverses, contribuant au projet d'établissement, en tenant compte des différentes directions impliquées.

Superviser des projets institutionnels, transverses et complexes.

Diriger par délégation permanente les activités de gestion du centre dans le cadre de la stratégie définie.

Assurer le pilotage de l'accompagnement au changement.

...

Annexe 5 Fiches emploi modifiées

Fiche emploi principalat

L'intitulé de l'emploi « Principalat » est remplacée par « Coordonnateur technique » et la fiche emploi est désormais la suivante :

Coordonnateur technique
Missions principales
Garantir la réalisation d'une activité technique/de santé spécialisée constituant un processus de gestion (paye, recrutement, contrôle de gestion, comptabilité, maintenance d'un parc informatique, prévention des risques...).
Coordonner la mise en œuvre de l'ensemble des process concourant à la réalisation de l'activité.
Assurer le lien entre les acteurs intervenant dans la mise en œuvre des process.
Activités
Assurer un suivi de la mise en œuvre des différents process dans les délais impartis, s'assurer de leur continuité et de leur fluidité.
Procéder à l'analyse des besoins liés à son activité.
Faire intervenir les différents acteurs concernés et les mettre en relation.
Recueillir, analyser et ordonner l'information et la diffuser ou la rendre accessible.
Assurer un rôle de conseil technique sur les questions relevant du domaine d'activité.
Tester les nouveaux dispositifs.
Réaliser les tâches demandant une technicité élevée dans le cadre de la mise en œuvre des process.
Garantir le respect des procédures de qualité lors de la mise en œuvre des process.
Alerter dès la survenance de tout évènement indésirable significatif et proposer des mesures correctrices.
Participer à l'élaboration des procédures.
Connaissances
Connaître l'organisation de l'établissement.
Connaître les procédures et protocoles techniques de son domaine d'activité.
Connaître les principes de la démarche qualité.
Formation-expérience
Bac + 3 et/ou expérience équivalente.

Fiche emploi technicien de laboratoire

La fiche emploi est désormais la suivante :

Technicien de laboratoire
Diplômes requis
Diplômes d'État ou autres diplômes permettant d'exercer l'emploi de technicien de laboratoire médical selon la réglementation en vigueur.
Missions principales
Préparer et procéder à l'analyse à des fins médicales et/ou de recherche des prélèvements organiques et biologiques, le cas échéant les effectuer. Contrôler le déroulement des procédures d'analyse et transmettre les résultats pour validation biologique. Mettre en œuvre des techniques nouvelles d'analyse et/ou d'investigation.
Activités
Réceptionner, vérifier la conformité des demandes, valider et classer les prélèvements et les demandes d'examens et/ou d'investigation. Effectuer les analyses et/ou les investigations à l'aide des techniques appropriées et assurer la validation technique. Participer à l'identification des dysfonctionnements et proposer des actions d'amélioration. Contrôler la fiabilité et la cohérence des résultats et les soumettre au biologiste. Participer à la conservation des prélèvements après analyse. Informer le service prescripteur des problèmes posés. Assurer la saisie informatique, la sauvegarde et l'archivage des résultats. Préparer les solutions stocks et/ou les solutions de travail. Évaluer le niveau des stocks et inscrire des demandes de commande. Surveiller la date de péremption des réactifs et les conditions de stockage. Réaliser la vérification, l'entretien et la maintenance courante du matériel utilisé. Participer à la rédaction des protocoles et procédures.
Connaissances
Connaître les processus d'analyse et/ou d'investigation. Maîtriser l'anglais technique. Connaître les moyens de protection personnelle et de l'environnement.

Fiche emploi masseur-kinésithérapeute

La fiche emploi est désormais la suivante :

Masseur-kinésithérapeute
Diplôme requis
Diplôme d'État de masseur-kinésithérapeute.
Missions principales
Prévoir, organiser et dispenser des actes de massage, de gymnastique médicale, de rééducation fonctionnelle et motrice sur prescription médicale.
Activités
Réaliser un bilan comprenant diagnostic kinésithérapique et les objectifs de soin ainsi que le choix des actes et techniques appropriées. Réaliser les traitements de rééducation des patients en utilisant les techniques adaptées à leur pathologie. Participer à des actions de prévention à destination des patients et, le cas échéant, des personnels. Coordonner ses activités avec les différents acteurs intervenant dans le domaine de la rééducation fonctionnelle et motrice (animateur physique adaptée...).
Établir une communication adaptée aux attentes du patient et de l'entourage, informer sur le déroulement du traitement et éduquer.
Assurer l'entretien du matériel et contrôler son état de fonctionnement.
Transmettre des données sur l'état du patient aux équipes soignantes et médicales.
Assurer la continuité des soins dans le cadre de l'interface ville/hôpital.
Connaissances
Connaître les différentes pathologies cancéreuses, leurs traitements, les effets indésirables et les bilans cliniques associés.
Connaître la procédure d'utilisation du dossier patient.
Connaître les textes régissant la profession.

Fiche emploi diététicien

La fiche emploi a été modifiée pour prendre en compte l'évolution des missions et activités exercées par les diététiciens, et est désormais la suivante :

Diététicien
Diplômes requis
BUT génie biologique – parcours diététique et nutrition BTS diététique Diplômes antérieurs équivalents (DUT...)
Missions principales
Réaliser et coordonner la prise en charge nutritionnelle orale ou artificielle dans le respect des recommandations nationales des sociétés savantes de nutrition et des soins de support en oncologie. Déterminer et évaluer le statut nutritionnel des patients selon les critères HAS. Obtenir l'adhésion des patients au programme nutritionnel ou d'éducation thérapeutique mis en place pour atteindre les objectifs nutritionnels et garantir une meilleure qualité de vie, dans le cadre d'une hospitalisation ou en consultation. Assurer la continuité de la prise en charge ville/hôpital en lien avec les prestataires de santé, les HAD, les réseaux de soins et la réadapter tout au long du parcours de soin. Participer à la qualité de l'alimentation en lien avec le service de restauration et les services de soin.
Activités
Identifier le statut nutritionnel du patient et mettre en œuvre une stratégie nutritionnelle selon une démarche de soins et des critères nutritionnels validés, en tenant compte du projet de soin du patient et de ses besoins. Tracer dans le dossier médical, la démarche de soin diététique (diagnostic, objectifs de la prise en charge et évaluation). Déterminer et tracer dans le dossier médical, l'état nutritionnel du patient selon les critères de la CIM10. Assurer l'éducation alimentaire des patients (et/ou de l'entourage) à travers les préconisations de sortie et les consultations. Participer à la satisfaction du patient par la qualité de l'accueil, l'écoute et la prise en compte de ses habitudes alimentaires. Participer au choix des prestataires de service lors du retour à domicile des patients avec une nutrition artificielle et assurer la continuité de la prise en charge ville-hôpital. Participer à la politique institutionnelle dans le domaine de la nutrition via le comité de liaison alimentation nutrition (CLAN). Participer à la réalisation du bilan d'activité diététique. Élaborer et animer des actions d'éducation thérapeutique de l'établissement (ateliers diététiques, entretiens motivationnels). Participer au rayonnement et à la communication de l'établissement par des actions de prévention, formations ou de communications dans les médias lors d'évènements grand public (octobre rose, interviews articles de presse...).
Connaissances
Connaître les textes régissant la profession. Connaître les recommandations en nutrition et cancer et savoir les mettre en œuvre. Connaître les pathologies cancéreuses, leurs traitements, et leurs effets indésirables impactant l'état nutritionnel. Connaître les produits de nutrition artificielle.

Fiche emploi IBODE

La fiche emploi a été modifiée pour prendre en compte l'évolution des missions et activités exercées par les IBODE, et est désormais la suivante :

Infirmier de bloc opératoire diplôme d'État (IBODE)
Diplôme requis
Diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire
Missions principales
<p>Réaliser les activités d'instrumentiste et aide opératoire (assister le chirurgien dans l'instrumentation de l'acte opératoire) ou de panseur ou circulant (préparer, organiser et assister l'équipe opératoire pendant l'acte opératoire).</p> <p>Réaliser les actes et activités relevant de la compétence exclusive des IBODE selon les dispositions légales et réglementaires.</p> <p>Mettre en œuvre des mesures d'hygiène et de sécurité en tenant compte des risques inhérents à la nature des interventions et à la spécificité des patients, au travail en zone protégée, et à l'utilisation de dispositifs médicaux spécifiques.</p>
Activités
<p>Préparer l'environnement opératoire (salle d'opération, champ opératoire...) et effectuer les contrôles réglementaires d'ouverture de salle intégrant les contrôles qualité, gestion des risques et traçabilité.</p> <p>Contrôler les éléments du dossier patient et le compléter.</p> <p>Accueillir le patient en zone péri-opératoire et participer à son installation.</p> <p>Coordonner les équipes pendant la réalisation du geste opératoire, suivre le déroulement et anticiper les besoins des opérateurs.</p> <p>Contrôler l'application des mesures d'hygiène en bloc opératoire et dans les secteurs associés (décontamination, désinfection, stérilisation...).</p> <p>Instrumenter l'intervention.</p> <p>Assurer l'aide opératoire.</p> <p>Participer aux essais de matériels et essais cliniques suivant les procédures.</p> <p>Participer à l'approvisionnement et à la gestion des stocks de dispositifs médicaux stériles, de matériels d'instrumentation et de dispositifs médicaux implantables.</p> <p>Participer à l'ajustement de la programmation.</p> <p>Assurer la gestion de la traçabilité des activités de bloc et des dispositifs médicaux.</p> <p>Participer à la démarche qualité, contribuer à l'élaboration de protocoles ou de modes opératoires.</p> <p>Réaliser la « check-list » du bloc opératoire pour assurer la sécurité du patient.</p>
Connaissances
<p>Connaître les textes régissant la profession.</p> <p>Connaître les pratiques infirmières spécifiques en cancérologie en bloc opératoire.</p> <p>Connaître les modalités de prévention des risques professionnels.</p> <p>Connaître les procédures d'utilisation du dossier du patient.</p>

Fiche emploi de technicien hautement qualifié

La fiche emploi est désormais la suivante :

Technicien hautement qualifié
Missions principales
<p>Participer à la conception et à l'implantation de nouveaux procédés, matériels, technologies, méthodes administratives ou scientifiques, dans son domaine d'activité, et veiller au maintien de leurs qualités techniques, optimiser leur productivité et leur emploi en procédant à leur évaluation.</p> <p>Mettre en œuvre les solutions techniques dans son domaine d'activité en les ajustant au contexte et aux contraintes particulières.</p> <p>Coordonner et vérifier dans son secteur la régularité des informations et des techniques à mettre en œuvre.</p>
Activités
<p>Réaliser les travaux et/ou interventions dans son domaine d'activité.</p> <p>Proposer des actions d'amélioration de l'organisation du travail.</p> <p>Participer à la définition des spécifications techniques dans le cadre de la rédaction d'un cahier des charges.</p> <p>Rédiger des comptes-rendus et des rapports d'activité.</p> <p>Constituer des dossiers techniques pour préparer une prise de décision.</p> <p>Rechercher les informations nécessaires à son activité.</p> <p>Assurer une veille technique dans son domaine.</p> <p>Constituer et entretenir des banques de données.</p> <p>Rédiger des protocoles et procédures/documents qualité.</p> <p>Vérifier et analyser et/ou mettre en valeur les résultats de ses activités et les informations recueillies (diagnostic technique avancé, présentation de données synthétisées sous la forme adaptée – graphique notamment...).</p> <p>Assurer un rôle de conseil technique dans son domaine de compétence avec des partenaires internes et externes.</p> <p>Assurer la transmission de savoirs/savoir-faire techniques dans son domaine de compétence.</p> <p>Identifier les risques <i>a priori</i> et <i>a posteriori</i>, anticiper les dysfonctionnements, proposer des actions d'amélioration.</p>
Connaissances
<p>Connaître la réglementation et les protocoles et procédures applicables à son domaine d'activité.</p> <p>Connaître les méthodologies d'élaboration d'un cahier des charges.</p> <p>Connaître les techniques spécifiques liées à son domaine d'activité.</p> <p>Connaître l'anglais technique le cas échéant.</p>
Formation/expérience
<p>Bac + 2 et/ou expérience équivalente.</p>

Fiche emploi infirmier en pratique avancée

L'emploi nouvellement créé d'infirmier en pratique avancée est inséré dans l'annexe 2, chapitre 2 de la convention collective, avec la fiche emploi suivante :

Infirmier en pratique avancée (IPA)
Diplôme requis
Diplôme d'État d'infirmier Bac + 5, diplôme grade master d'infirmier en pratique avancée
Missions principales
<p>Conformément à la réglementation, l'infirmier en pratique avancée (IPA) exerçant dans le domaine de l'oncologie et l'hémo-oncologie participe à la prise en charge globale des patients dont le suivi lui est confié par un (des) médecin(s) et dans le cadre d'un protocole d'organisation signé par le (ou les) médecin(s) et l'IPA.</p> <ul style="list-style-type: none">■ Participe, dans le périmètre du protocole d'organisation médical validé, à la prise en charge globale des patients d'oncologie et hémo-oncologie.■ Dans le respect du parcours de santé des patients coordonné par le médecin traitant, l'IPA apporte son expertise et participe en collaboration avec l'ensemble des professionnels à l'organisation des parcours de soins entre la ville et l'hôpital.
Activités (selon le protocole d'organisation établi entre l'IPA et le[s] médecin[s])
<p>Observer, recueillir et interpréter des données dans le cadre du suivi d'un patient dans son domaine d'intervention.</p> <p>Prescrire, renouveler les prescriptions et réaliser les actes techniques dans le cadre du suivi d'un patient dans son domaine d'intervention.</p> <p>Concevoir, mettre en œuvre et évaluer les actions de prévention et d'éducation thérapeutique.</p> <p>Participer à l'organisation du parcours de soins et de santé du patient.</p> <p>Mettre en œuvre les actions d'évaluation et d'amélioration des pratiques professionnelles.</p> <p>Contribuer à des études et travaux de recherche dans le champ de la santé publique, des soins et de la pratique avancée (publication d'articles, communications professionnelles et scientifiques).</p>
Connaissances
<p>Organisation hospitalière et coordination ville-hôpital.</p> <p>Connaissances approfondies sur les pathologies, traitements, complications et surveillance et des parcours de soins des patients que l'infirmier aura la charge de suivre.</p> <p>Connaissances numériques spécifiques à l'exercice d'un infirmier en pratique avancée (ex. : appareil de santé connecté, données sensibles...).</p> <p>Maîtrise de la méthodologie de recherche, des outils et logiciels dédiés.</p>

Annexe 6 Base commune des engagements du personnel praticien

Base commune des engagements du personnel praticien

Garantir une prise en charge de qualité pour le patient.

Agir dans le domaine d'activité en prenant des initiatives et en effectuant des préconisations.

Répondre à l'obligation de permanence et de continuité des soins.

Participer à la gestion de l'assurance qualité de son activité et à la prévention des risques, incluant le respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Veiller au respect de l'organisation des conditions de travail.

Gérer les flux d'information et relayer la communication horizontale et verticale (recueillir, vérifier, analyser et transmettre).

Assurer une veille dans son domaine d'activité et/ou thématique.

Produire et veiller à la qualité des comptes rendus, analyses, synthèses et rapports pour favoriser la juste valorisation de l'activité, la qualité et l'efficacité de la prise en charge.

Appliquer et/ou relayer la stratégie du CLCC.

Contribuer aux activités d'enseignement et/ou de formations professionnelles liées à l'activité.

Annexe 7 Fiches emplois des personnels praticiens des CLCC

Consultant des CLCC
Missions principales
<p>N'exerçant pas au titre de leur activité principale dans le centre, les consultants des CLCC ne contribuent pas aux missions d'enseignement et de recherche, énoncées au titre 1, chapitre 2 de la CCN (les consultants interviennent à temps très partiel dans les centres [article 2.2.1.4])</p> <p>En matière de soins et de prévention :</p> <ul style="list-style-type: none"> – réaliser des consultations ; – effectuer des actes médicaux nécessaires à la prise en charge du patient selon sa spécialité médicale ; – apporter son expertise dans le cadre de sa spécialité.
Assistant spécialiste des CLCC
Missions principales
<p>En sus des activités de la « base commune praticien », il est notamment attendu des assistants spécialistes des CLCC l'exercice des activités ci-dessous (cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués).</p> <p>Occupation du poste pour une durée maximale de 4 ans.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ En matière de soins et de prévention : <ul style="list-style-type: none"> – développer son autonomie dans l'exercice des activités de soins en lien avec les autres professionnels de santé ; – participer à des fonctions de diagnostic, de soins et de prévention ou assurer des actes pharmaceutiques ou biologiques. ■ En matière de recherche et innovation : <ul style="list-style-type: none"> Participer aux activités de recherche (clinique et/ou fondamentale). ■ En matière d'enseignement et/ou de formation : <ul style="list-style-type: none"> Participer aux activités d'enseignement et/ou de formation (étudiants hospitaliers, internes).
Praticien des CLCC
Missions principales
<p>En sus des activités de la « base commune praticien », il est notamment attendu des praticiens des CLCC l'exercice des activités ci-dessous (cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués).</p> <p>En matière de soins et de prévention :</p> <ul style="list-style-type: none"> – s'inscrire dans une démarche pluridisciplinaire pour réaliser les actes techniques/médicaux ; – mobiliser un réseau de compétences au bénéfice de sa spécialité. <p>En matière de recherche et innovation :</p> <ul style="list-style-type: none"> – développer une activité médico-scientifique dans son domaine d'exercice ; – contribuer à des activités de recherche ; – participer à la rédaction de publications. <p>En matière d'enseignement et/ou de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> – assurer des activités liées à la formation professionnelle continue (rédaction de programme de formation, intervenant pédagogique, etc.) ; – assurer des activités d'enseignement.

Missions principales

En sus des activités de la « base commune praticien », il est notamment attendu des praticiens spécialistes des CLCC l'exercice des activités ci-dessous (cette liste peut être modifiée et complétée selon les missions et objectifs attribués).

■ En matière de soins et de prévention :

- aider et conseiller les autres praticiens dans le cadre de leur activité (rendre un 2^e avis dans sa sphère de compétences) ;
- contribuer/coordonner et/ou diriger des groupes d'organes et RCP ;
- développer et mettre en valeur l'activité dans sa spécialité (réfèrent régional d'organe/de pathologie[s]/de technique[s]/de thérapeutique[s]) ;
- développer et renforcer le réseau de correspondants et de partenaires institutionnels ;
- développer et faire connaître son expertise dans son domaine d'activité ;
- participer à la rédaction du projet médical de son unité ;
- développer et mettre en œuvre les actions du projet médical ;
- s'inscrire dans une démarche pluridisciplinaire pour réaliser les actes techniques/médicaux et de prévention ;
- développer des actions de prévention/communication/éducation thérapeutique... mises en place par les centres.

■ En matière de recherche et innovation :

Développer des activités/projets de recherche (inclusion, participation à la rédaction de protocoles, participation aux groupes collaboratifs, publications internationales, direction de thèse de médecine, etc.).

■ En matière d'enseignement et/ou de formation :

- diffuser des savoirs : encadrement des internes, enseignement post universitaire ;
- prendre en charge des responsabilités déléguées par la hiérarchie ;
- accompagner les praticiens dans leur préparation au concours de praticien spécialiste des CLCC.

Avenant n° 2024-03 du 9 juillet 2024
relatif à la rémunération du personnel non praticien

NOR : ASET2451030M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À l'issue de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 3 novembre 2022, il a été décidé d'engager une réflexion paritaire sur la rénovation de la grille de classification des emplois du personnel non praticien et praticien de la convention collective nationale (CCN) et de leurs systèmes de rémunération.

La classification, dans sa structure, a désormais 25 ans. Elle a fait l'objet de plusieurs aménagements mais le contexte actuel, le classement des emplois entre eux, l'apparition de nouveaux métiers, les évolutions des formations initiales en cursus universitaires LMD ont rendu nécessaire une révision complète de la grille de classification et de la rémunération pour les personnels praticiens et non praticiens.

Deux accords de méthode ont ainsi été signés :

- un premier accord le 31 janvier 2023 afin de définir les objectifs, le calendrier et les modalités de fonctionnement d'un groupe de travail paritaire associant les organisations syndicales représentatives et la FNCLCC, dans le but de rénover la grille de classification du personnel non praticien ;

- un deuxième accord le 5 avril 2024 afin de poursuivre ces travaux en les appliquant au personnel praticien, puis pour ouvrir les négociations relatives à la rémunération du personnel praticien et non praticien.

Ces groupes de travail paritaires avaient pour mission de :

- définir les choix de grille de classification ;
- construire la méthode de classification du personnel praticien et non praticien à partir d'une révision des critères classants et du système de pondération ;
- définir la liste des emplois repères de la CCN en cohérence les uns par rapport aux autres ;
- coter les emplois ;
- réviser les rémunérations.

Ces groupes de travail paritaire se sont réunis à plusieurs reprises entre janvier 2023 et juin 2024, afin de mener une réflexion commune. À ce titre, des points d'étapes réguliers des travaux du GTP ont été présentés et négociés en CPPNI, qui demeure la seule instance décisionnaire.

À l'issue de la CPPNI du 2 juillet 2024, les partenaires sociaux ont fait part de leur volonté de voir ces travaux concrétisés au sein de plusieurs avenants distincts, à savoir :

- un avenant relatif à la révision du système de classification du personnel non praticien et praticien ainsi que la grille de rémunération du personnel non praticien ;
- un avenant relatif à la rémunération du personnel non praticien ;
- un avenant créant un troisième palier de validation des compétences dans le parcours professionnel ;
- un avenant relatif à la révision de certains éléments de la rémunération du personnel praticien.

Le présent avenant porte sur la rémunération du personnel non praticien.

Article 1^{er} | Champ d'application du présent avenant

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés non praticiens, cadres et non cadres. Il a pour objet de réviser certains éléments de la rémunération de ces personnels.

Le présent avenant modifie également d'autres dispositions de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

Article 2 | Mesures relatives à la rémunération minimale annuelle garantie des emplois du groupe B

Les rémunérations minimales annuelles garanties des emplois des personnels non praticiens appartenant au groupe de rémunération B sont revalorisées et portées respectivement à :

- RMAG 0 : 21 431 € ;
- RMAG 1 : 21 540 € ;
- RMAG 2 : 21 650 €.

Ces montants s'entendent annuel brut.

Le tableau des RMAG figurant à l'article A-1.3.2 de la convention collective est ainsi modifié.

Article 3 | Mesures relatives à la rémunération minimale annuelle garantie des emplois du groupe C

Les rémunérations minimales annuelles garanties des emplois des personnels non praticiens appartenant au groupe de rémunération B sont revalorisées et portées respectivement à :

- RMAG 0 : 21 669 € ;
- RMAG 1 : 21 890 € ;
- RMAG 2 : 22 105 €.

Ces montants s'entendent annuel brut.

Le tableau des RMAG figurant à l'article A-1.3.2 de la convention collective est ainsi modifié.

Article 4 | Mesures relatives à la bonification individuelle de carrière des salariés non cadres et cadres

Modification de l'article 2.5.2.2.2 « Mise en œuvre et conditions d'évolution »

Les alinéas 1 et 2 de l'article 2.5.2.2.2 sont modifiés comme suit :

« Le droit au complément individuel est ouvert à tout salarié non cadre après une première évaluation portant sur un minimum de 6 mois d'appartenance au centre. Cette durée est comptabilisée sur l'année précédant cette première évaluation.

L'appréciation de cette période minimale de 6 mois intervient lors d'un entretien annuel d'appréciation avec le responsable hiérarchique selon une méthodologie déterminée par le centre et expliquée aux partenaires sociaux ou selon celle éditée par la FNCLCC. »

Modification de l'article 2.5.3.2.2 « Mise en œuvre et conditions d'évolution »

Les alinéas 1 et 2 de l'article 2.5.3.2.2 sont modifiés comme suit :

« Le droit au complément individuel est ouvert à tout salarié cadre après une première évaluation portant sur un minimum de 6 mois d'appartenance au centre. Cette durée est comptabilisée sur l'année précédant cette première évaluation.

L'appréciation de cette période minimale de 6 mois intervient lors d'un entretien annuel d'appréciation avec le responsable hiérarchique selon une méthodologie déterminée par le centre et expliquée aux partenaires sociaux ou selon celle éditée par la FNCLCC. »

Article 5 | Mesures relatives à la part variable liée à la performance individuelle

Modification de l'article 2.5.3.5.2 « Modalités de mise en œuvre »

L'alinéa 1 de l'article 2.5.3.5.2 est modifié comme suit :

« Les objectifs individuels annuels sont fixés au sein de chaque centre lors d'un entretien annuel d'appréciation, au plus tard fin février de l'année civile considérée sous réserve d'une ancienneté minimale de 6 mois et font l'objet d'une appréciation au plus tard fin février de l'année civile suivante. »

Article 6 | Mesures salariales relatives à l'indemnité d'exercice des IADE, IBODE, IPUER et principales IADE, IBODE et IPUER

Article 6.1 | Nouveaux montants des indemnités d'exercice en l'absence d'entrée en vigueur de l'avenant n° 2024-02

L'article A-2.1.2.3 de la convention collective est modifié comme suit :

« Indemnités d'exercice pour les IADE, IBODE, IPUER, et principales IADE, IBODE et IPUER :

- IADE : une indemnité d'exercice de 2906,84 € annuels bruts est attribuée aux infirmières anesthésistes classées dans le groupe H, ayant obtenu le diplôme d'état et occupant un poste d'anesthésiste ;
- IBODE et IPUER : une indemnité d'exercice de 1 580,13 € annuels bruts est attribuée aux infirmières de bloc opératoire et aux infirmières puéricultrices classées

dans le groupe G, ayant obtenu le diplôme d'état de spécialité et occupant effectivement un poste requérant le diplôme ;

– principales :

- de bloc opératoire et puéricultrices : une indemnité d'exercice de 2 387,91 € annuels bruts est attribuée aux principales de bloc opératoire et aux principales puéricultrices ayant obtenu le diplôme d'état de spécialité et occupant effectivement un poste dans l'activité requérant le diplôme ;
- anesthésistes : une indemnité d'exercice de 4 054,70 € annuels bruts est attribuée aux principales anesthésistes ayant obtenu le diplôme d'état et occupant effectivement un poste dans l'activité requérant le diplôme. Ces indemnités d'exercice sont revalorisées annuellement, à terme échu, du montant des augmentations générales de l'année écoulée. »

Article 6.2 | Mesures liées à la validité et à la mise en œuvre de l'avenant n° 2024-02

Dans l'hypothèse de la validité et de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2024-02, les dispositions ci-dessous s'appliquent prioritairement et annulent et remplacent les dispositions prévues à l'article 6.1 du présent avenant.

En application de l'avenant n° 2024-02 relatif à la révision du système de classification du personnel praticien et de la grille de rémunération du personnel non praticien des centres de lutte contre le cancer, il est prévu la suppression de l'emploi de principalat, le repositionnement des salariés concernés vers l'emploi de chef d'équipe, la création de l'emploi d'IPA et la revalorisation de l'indemnité d'exercice des IADE et IPA. Ces dispositions sont prises en compte dans la présente rédaction.

L'entrée en vigueur du présent article 6.2 est donc liée à la validité et à la mise en œuvre de l'avenant n° 2024-02 relatif à la révision du système de classification du personnel praticien et de la grille de rémunération du personnel non praticien des centres de lutte contre le cancer.

L'article A-2.1.2.3 de la convention collective est désormais rédigé comme suit :

Modification de l'article 2.5.4.4 « Indemnités d'exercice pour les IADE, IBODE, IPUER, IPA et chefs d'équipe IADE, IBODE, IPUER et IPA »

L'article 2.5.4.4 est modifié comme suit :

« À compter du 1^{er} septembre 2024, la reconnaissance des diplômes des infirmier(e)s spécialisé(e)s (IBODE, IPUER, IADE et IPA) et des chefs d'équipe des mêmes spécialités est organisée par la mise en place d'une indemnité d'exercice dans les conditions définies à l'annexe 4, chapitre 1^{er}. Ces indemnités d'exercice sont revalorisées annuellement, à terme échu, du montant des augmentations générales de l'année écoulée. »

Modification de l'article A-2.1.2.3 « Indemnités d'exercice pour les IADE, IBODE, IPUER, IPA et chefs d'équipe IADE, IBODE, IPUER et IPA »

« Indemnité d'exercice pour les IADE, IBODE, IPUER, IPA et chefs d'équipe IADE, IBODE, IPUER et IPA

L'indemnité d'exercice visée à l'article 2.5.4.4 du titre 2, chapitre 5 est définie comme suit :

- IADE : une indemnité d'exercice de 2 906,84 € annuels bruts est attribuée aux infirmières anesthésistes classées dans le groupe H, ayant obtenu le diplôme d'état et occupant un poste d'anesthésiste ;

- IPA : une indemnité d'exercice de 2 906,84 € annuels bruts est attribuée aux infirmières en pratique avancée classées dans le groupe H, ayant obtenu le diplôme d'état et occupant un poste d'IPA ;
- IBODE et IPUER : une indemnité d'exercice de 1 580,13 € annuels bruts est attribuée aux infirmières de bloc opératoire classées dans le groupe H et aux infirmières puéricultrices classées dans le groupe G, ayant obtenu le diplôme d'état de spécialité et occupant effectivement un poste requérant le diplôme ;
- emplois de chefs d'équipe :
 - de bloc opératoire : une indemnité d'exercice de 2 387,91 € annuels bruts est attribuée aux chefs d'équipe de bloc opératoire ayant obtenu le diplôme d'état de spécialité et occupant effectivement un poste dans l'activité requérant le diplôme ;
 - puéricultrices : une indemnité d'exercice de 2 387,91 € annuels bruts est attribuée aux chefs d'équipe puéricultrices ayant obtenu le diplôme d'état de spécialité et occupant effectivement un poste dans l'activité requérant le diplôme ;
 - anesthésistes : une indemnité d'exercice de 4 054,70 € annuels bruts est attribuée aux chefs d'équipe anesthésistes ayant obtenu le diplôme d'état et occupant effectivement un poste dans l'activité requérant le diplôme ;
 - en pratique avancée : une indemnité d'exercice de 4 054,70 € annuels bruts est attribuée aux chefs d'équipe en pratique avancée ayant obtenu le diplôme d'état et occupant effectivement un poste dans l'activité requérant le diplôme.

Ces indemnités d'exercice sont revalorisées annuellement, à terme échu, du montant des augmentations générales de l'année écoulée. »

Article 7 | Date d'application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au 1^{er} septembre 2024 et s'appliquera à l'ensemble du personnel non praticien visé par l'avenant et présent à la date de son entrée en vigueur.

Par exception à l'alinéa précédent, les dispositions suivantes entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2025 :

- la bonification individuelle de carrière (art. 4) ;
- la part variable liée à la performance individuelle (art. 5).

En outre, il est convenu que les mesures salariales prévues au présent avenant ne se cumulent pas avec les primes, indemnités ou compléments de salaire de même objet ou de même nature qui seraient déjà prévus dans d'éventuels accords ou décisions unilatérales de l'employeur signés au niveau des centres de lutte contre le cancer.

Article 8 | Adhésion

Toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999 non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration déposée en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

L'adhésion devra également être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires du présent avenant.

Article 9 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de

nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation totale ou partielle du présent avenant par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 10 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

En outre un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 9 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2024-04 du 9 juillet 2024

relatif à la création d'un troisième palier de validation des compétences
du personnel non praticien

NOR : ASET2451046M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

Préambule

À l'issue de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 3 novembre 2022, il a été décidé d'engager une réflexion paritaire sur la rénovation de la grille de classification des emplois du personnel non praticien et praticien de la convention collective nationale (CCN) et de leurs systèmes de rémunération.

La classification, dans sa structure, a désormais 25 ans. Elle a fait l'objet de plusieurs aménagements mais le contexte actuel, le classement des emplois entre eux, l'apparition de nouveaux métiers, les évolutions des formations initiales en cursus universitaires LMD ont rendu nécessaire une révision complète de la grille de classification et de la rémunération pour les personnels praticiens et non praticiens.

Deux accords de méthode ont ainsi été signés :

- un premier accord le 31 janvier 2023 afin de définir les objectifs, le calendrier et les modalités de fonctionnement d'un groupe de travail paritaire associant les organisations syndicales représentatives et la FNCLCC, dans le but de rénover la grille de classification du personnel non praticien ;

- un deuxième accord le 5 avril 2024 afin de poursuivre ces travaux en les appliquant au personnel praticien, puis pour ouvrir les négociations relatives à la rémunération du personnel praticien et non praticien.

Ces groupes de travail paritaires avaient pour mission de :

- définir les choix de grille de classification ;
- construire la méthode de classification du personnel praticien et non praticien à partir d'une révision des critères classants et du système de pondération ;
- définir la liste des emplois repères de la CCN en cohérence les uns par rapport aux autres ;
- coter les emplois ;
- réviser les rémunérations.

Ces groupes de travail paritaire se sont réunis à plusieurs reprises entre janvier 2023 et juin 2024, afin de mener une réflexion commune. À ce titre, des points d'étapes réguliers des travaux du GTP ont été présentés et négociés en CPPNI, qui demeure la seule instance décisionnaire.

À l'issue de la CPPNI du 2 juillet 2024, les partenaires sociaux ont fait part de leur volonté de voir ces travaux concrétisés au sein de plusieurs avenants distincts, à savoir :

- un avenant relatif à la révision du système de classification du personnel non praticien et praticien ainsi que la grille de rémunération du personnel non praticien ;
- un avenant relatif à la rémunération du personnel non praticien ;
- un avenant créant un troisième palier de validation des compétences dans le parcours professionnel ;
- un avenant relatif à la révision de certains éléments de la rémunération du personnel praticien.

Le présent avenant porte sur la création d'un troisième palier de validation des compétences dans le parcours professionnel.

Article 1^{er} | Champ d'application du présent avenant

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés non praticiens, cadres et non cadres de la convention collective. Il a pour objet d'instaurer un troisième palier de validation des compétences dans le parcours professionnel, accessible après 17 années d'expérience dans l'emploi.

Première partie Création d'un troisième palier de validation des compétences dans le parcours professionnel du personnel non praticien des centres de lutte contre le cancer en l'absence de validité et d'entrée en vigueur de l'avenant n° 2024-02

Article 1.1 | Modification de l'article 2.9.1.2 « Validation des compétences dans le parcours professionnel »

Le premier alinéa du paragraphe « Reconnaissance de l'évolution en qualification dans l'emploi occupé » de l'article 2.9.1.2 est modifié comme suit :

« Le parcours professionnel constitue l'outil conventionnel national d'évolution dans l'emploi. Il s'applique aux emplois non médicaux de la classification nationale des CLCC, sauf pour les cadres supérieurs. »

Au paragraphe « Paliers d'éligibilité », le tableau répertoriant les durées d'éligibilité aux 1^{er} et 2^e paliers du parcours est remplacé par le tableau suivant, tenant compte de la création d'un 3^e palier du parcours :

Groupes	Emplois	Durée éligibilité 1 ^{er} palier du parcours	Durée éligibilité 2 ^e palier du parcours	Durée éligibilité 3 ^e palier du parcours
A	Agent de service	–	–	–
	Employé administratif	–	–	–
B	Employé administratif qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
	Ouvrier spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Agent de service qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
	Agent d'accueil/standardiste	3 ans	10 ans	17 ans
C	Brancardier	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien administratif	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien	3 ans	10 ans	17 ans
	Ouvrier qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
D	Secrétaire	3 ans	10 ans	17 ans
	Ouvrier hautement qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
	Aide-soignant	3 ans	10 ans	17 ans
	Auxiliaire de puériculture	3 ans	10 ans	17 ans
E	Préparateur qualifié en pharmacie	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien de recherche clinique	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien de maintenance	3 ans	10 ans	17 ans
	Aide-soignant spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Auxiliaire de puériculture spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Diététicien	3 ans	10 ans	17 ans
	Assistant de gestion	3 ans	10 ans	17 ans
	Assistant médical	3 ans	10 ans	17 ans
E1	Technicien de laboratoire	3 ans	10 ans	17 ans
F	Technicien qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
	Orthophoniste	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien de laboratoire confirmé	3 ans	10 ans	17 ans
	Assistant médical spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Attaché de recherche clinique	3 ans	10 ans	17 ans
	Manipulateur d'électroradiologie médicale	3 ans	10 ans	17 ans
	Masseur-kinésithérapeute	3 ans	10 ans	17 ans
	Assistant social	3 ans	10 ans	17 ans
	Infirmier DE	3 ans	10 ans	17 ans

Groupes	Emplois	Durée éligibilité 1 ^{er} palier du parcours	Durée éligibilité 2 ^e palier du parcours	Durée éligibilité 3 ^e palier du parcours
G	Manipulateur d'électroradiologie médicale spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien de laboratoire spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Infirmier DE spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Infirmier de bloc opératoire DE	2 ans	8 ans	17 ans
	Infirmier de puériculture DE	2 ans	8 ans	17 ans
	Attaché de recherche clinique spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien hautement qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
H	Infirmier anesthésiste DE	2 ans	8 ans	17 ans
	Chef d'équipe	3 ans	10 ans	17 ans
	Principalat	3 ans	10 ans	17 ans
I	Cadre 1	3 ans	10 ans	17 ans
J	Cadre 2	3 ans	10 ans	17 ans
K	Cadre 3	3 ans	10 ans	17 ans
L	Cadre supérieur 1	–	–	–
M	Cadre supérieur 2	–	–	–
N	Cadre supérieur 3	–	–	–

Article 1.2 | *Création d'un troisième palier de valorisation du parcours professionnel*

Afin de contribuer à la fidélisation des salariés en offrant des perspectives d'évolution salariale dans son emploi, il a été décidé de créer un 3^e palier de valorisation du parcours professionnel, dont la durée d'éligibilité est fixée à 17 ans.

Ainsi, le tableau figurant au paragraphe « Paliers d'éligibilité » de l'article 2.9.1.2 de la CCN (« Validation des compétences dans le parcours professionnel ») est remplacé par le tableau figurant à l'article 2 du présent avenant.

L'article 2.5.2.1 de la CCN « Rémunération minimale annuelle garantie et validation des compétences acquises dans le parcours » est également modifié de la manière suivante :

« [...] »

Il est créé à cet effet 4 niveaux de RMAG dans chaque emploi de la classification nationale :

- RMAG = RMAG de l'emploi occupé selon le niveau de diplôme, de formation et de classification requis par la CCN des CLCC ;
- RMAG 1 = RMAG correspondant à la validation des compétences dans le cadre du premier palier de parcours ;
- RMAG 2 = RMAG correspondant à la validation des compétences dans le cadre du deuxième palier de parcours ;
- RMAG 3 = RMAG correspondant à la validation des compétences dans le cadre du troisième palier de parcours.

L'application des mesures salariales liées à la validation du parcours s'opère au 1^{er} janvier de l'année de validation des compétences dans chaque palier du parcours.

Dans le cas où un salarié est promu dans un emploi du groupe de rémunération immédiatement supérieur, et que le RMAG de cet emploi est inférieur au RMAG perçu dans l'emploi précédemment occupé, la rémunération est maintenue par une indemnité individuelle. Elle entre dans le calcul de la prime d'expérience professionnelle (PEP), de la bonification individuelle de carrière (BIC), de la prime de performance individuelle (PPI) et des heures supplémentaires. Cette indemnité est résorbée en toute ou partie lors de la progression dans un nouveau palier de RMAG, sous réserve que cela n'entraîne pas de baisse de la rémunération composée du nouveau RMAG + éventuelle indemnité du salarié.

[...] »

Article 1.3 | *Montants de RMAG associés au troisième palier de valorisation du parcours professionnel*

À l'article A-1.3.2 de la convention collective, le tableau des rémunérations minimales annuelles garanties fait désormais apparaître les RMAG 3, dont les montants sont les suivants :

Groupes	Emplois	RMAG 3 ^[1]
B	Employé administratif qualifié	21 910 €
	Ouvrier spécialisé	
	Agent de service qualifié	
	Agent d'accueil/standardiste	
C	Brancardier	22 370 €
	Technicien administratif	
	Technicien	
	Ouvrier qualifié	
D	Secrétaire	23 360 €
	Ouvrier hautement qualifié	25 045 €
	Aide-soignant	
	Auxiliaire de puériculture	
E	Préparateur qualifié en pharmacie	26 030 €
	Technicien de recherche clinique	26 540 €
	Technicien de maintenance	
	Aide-soignant spécialisé	26 030 €
	Auxiliaire de puériculture spécialisé	
	Diététicien	
	Assistant de gestion	
	Assistant médical	
E1	Technicien de laboratoire	27 900 €

Groupes	Emplois	RMAG 3 ^[1]
F	Technicien qualifié Orthophoniste Technicien de laboratoire confirmé Assistant médical spécialisé Attaché de recherche clinique Manipulateur d'électroradiologie médicale Masseur-kinésithérapeute Assistant social Infirmier DE	30 945 €
G	Manipulateur d'électroradiologie médicale spécialisé Technicien de laboratoire spécialisé Infirmier DE spécialisé Infirmier de bloc opératoire DE Infirmier de puériculture DE Attaché de recherche clinique spécialisé Technicien hautement qualifié	32 340 €
H	Infirmier anesthésiste DE Chef d'équipe Principalat	35 630 €
I	Cadre 1	38 720 €
J	Cadre 2	45 155 €
K	Cadre 3	54 550 €
[1] Valeur au 1 ^{er} janvier 2025.		

Deuxième partie Création d'un troisième palier de validation des compétences dans le parcours professionnel du personnel non praticien des centres de lutte contre le cancer en cas de validité et d'entrée en vigueur de l'avenant n° 2024-02

Dans l'hypothèse de la validité et de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2024-02, les dispositions ci-dessous s'appliquent prioritairement et annulent et remplacent les dispositions prévues à la première partie du présent avenant.

En application de l'avenant n° 2024-02 relatif à la révision du système de classification du personnel praticien et de la grille de rémunération du personnel non praticien des centres de lutte contre le cancer, il est prévu la création de deux nouveaux groupes de rémunération (F1 et G1) ainsi que le repositionnement de plusieurs emplois dans la grille de classification. Ces dispositions sont prises en compte dans la présente rédaction.

L'entrée en vigueur de la présente deuxième partie est donc liée à la validité et à la mise en œuvre de l'avenant n° 2024-02 relatif à la révision du système de classification du personnel praticien et de la grille de rémunération du personnel non praticien des centres de lutte contre le cancer.

Article 2.1 | Modification de l'article 2.9.1.2 « Validation des compétences dans le parcours professionnel »

Le premier alinéa du paragraphe « Reconnaissance de l'évolution en qualification dans l'emploi occupé » de l'article 2.9.1.2 est modifié comme suit :

« Le parcours professionnel constitue l'outil conventionnel national d'évolution dans l'emploi. Il s'applique aux emplois non médicaux de la classification nationale des CLCC, sauf pour les cadres supérieurs. »

Au paragraphe « Paliers d'éligibilité », le tableau répertoriant les durées d'éligibilité aux 1^{er} et 2^e paliers du parcours est remplacé par le tableau suivant, au sein duquel figure désormais la durée d'éligibilité au 3^e palier du parcours prévue à l'article 2.1.1 du présent avenant :

Groupes	Emplois	Durée éligibilité 1 ^{er} palier du parcours	Durée éligibilité 2 ^e palier du parcours	Durée éligibilité 3 ^e palier du parcours
A	Agent de service	–	–	–
	Employé administratif	–	–	–
B	Ouvrier spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Agent d'accueil/standardiste	3 ans	10 ans	17 ans
	Agent de service qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
	Employé administratif qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
C	Brancardier	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien administratif	3 ans	10 ans	17 ans
	Ouvrier qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien	3 ans	10 ans	17 ans
D	Secrétaire	3 ans	10 ans	17 ans
	Ouvrier hautement qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
	Aide-soignant	3 ans	10 ans	17 ans
	Auxiliaire de puériculture	3 ans	10 ans	17 ans
E	Assistant de gestion	3 ans	10 ans	17 ans
	Assistant médical	3 ans	10 ans	17 ans
	Aide-soignant spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Auxiliaire de puériculture spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien de recherche clinique	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien de maintenance	3 ans	10 ans	17 ans
E1	Préparateur qualifié en pharmacie	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien de laboratoire	3 ans	10 ans	17 ans
F	Technicien qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
	Assistant médical spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Diététicien	3 ans	10 ans	17 ans

Groupes	Emplois	Durée éligibilité 1 ^{er} palier du parcours	Durée éligibilité 2 ^e palier du parcours	Durée éligibilité 3 ^e palier du parcours
F1	Assistant social	3 ans	10 ans	17 ans
	Technicien de laboratoire confirmé	3 ans	10 ans	17 ans
	Attaché de recherche clinique	3 ans	10 ans	17 ans
	Manipulateur d'électroradiologie médicale	3 ans	10 ans	17 ans
	Infirmier DE	3 ans	10 ans	17 ans
G	Technicien hautement qualifié	3 ans	10 ans	17 ans
	Infirmier de puériculture DE	2 ans	8 ans	17 ans
	Technicien de laboratoire spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Attaché de recherche clinique spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
G1	Manipulateur d'électroradiologie médicale spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Infirmier DE spécialisé	3 ans	10 ans	17 ans
	Masseur kinésithérapeute	3 ans	10 ans	17 ans
	Orthophoniste	3 ans	10 ans	17 ans
H	Infirmier de bloc opératoire DE	2 ans	8 ans	17 ans
	Infirmier anesthésiste DE	2 ans	8 ans	17 ans
	Infirmier en pratique avancée	2 ans	8 ans	17 ans
	Coordonnateur technique	3 ans	10 ans	17 ans
	Chef d'équipe	3 ans	10 ans	17 ans
I	Cadre 1	3 ans	10 ans	17 ans
J	Cadre 2	3 ans	10 ans	17 ans
K	Cadre 3	3 ans	10 ans	17 ans
L	Cadre supérieur 1	–	–	–
M	Cadre supérieur 2	–	–	–
N	Cadre supérieur 3	–	–	–

Article 2.2 | *Création d'un troisième palier de valorisation du parcours professionnel*

Afin de contribuer à la fidélisation des salariés en offrant des perspectives d'évolution salariale dans son emploi, il a été décidé de créer un 3^e palier de valorisation du parcours professionnel, dont la durée d'éligibilité est fixée à 17 ans.

Ainsi, le tableau figurant au paragraphe « Paliers d'éligibilité » de l'article 2.9.1.2 de la CCN (« Validation des compétences dans le parcours professionnel ») est remplacé par le tableau figurant à l'article 2 du présent avenant.

(Voir page suivante.)

L'article 2.5.2.1 de la CCN « Rémunération minimale annuelle garantie et validation des compétences acquises dans le parcours » est également modifié de la manière suivante :

« [...] »

Il est créé à cet effet 4 niveaux de RMAG dans chaque emploi de la classification nationale :

- RMAG = RMAG de l'emploi occupé selon le niveau de diplôme, de formation et de classification requis par la CCN des CLCC ;
- RMAG 1 = RMAG correspondant à la validation des compétences dans le cadre du premier palier de parcours ;
- RMAG 2 = RMAG correspondant à la validation des compétences dans le cadre du deuxième palier de parcours ;
- RMAG 3 = RMAG correspondant à la validation des compétences dans le cadre du troisième palier de parcours.

L'application des mesures salariales liées à la validation du parcours s'opère au 1^{er} janvier de l'année de validation des compétences dans chaque palier du parcours.

Dans le cas où un salarié est promu dans un emploi du groupe de rémunération immédiatement supérieur, et que le RMAG de cet emploi est inférieur au RMAG perçu dans l'emploi précédemment occupé, la rémunération est maintenue par une indemnité individuelle. Elle entre dans le calcul de la prime d'expérience professionnelle (PEP), de la bonification individuelle de carrière (BIC), de la prime de performance individuelle (PPI) et des heures supplémentaires. Cette indemnité est résorbée en toute ou partie lors de la progression dans un nouveau palier de RMAG, sous réserve que cela n'entraîne pas de baisse de la rémunération composée du nouveau RMAG + éventuelle indemnité du salarié.

[...] »

Article 2.3 | Montants de RMAG associés au troisième palier de valorisation du parcours professionnel

À l'article A-1.3.2 de la convention collective, le tableau des rémunérations minimales annuelles garanties fait désormais apparaître les RMAG 3, dont les montants sont les suivants :

Groupe	Emplois	RMAG 3 ^[1]
B	Ouvrier spécialisé	21 910 €
	Agent d'accueil/standardiste	
	Agent de service qualifié	
	Employé administratif qualifié	
C	Brancardier	22 370 €
	Technicien administratif	
	Ouvrier qualifié	
	Technicien	
D	Secrétaire	23 360 €
	Ouvrier hautement qualifié	
	Aide-soignant	25 045 €
	Auxiliaire de puériculture	

Groupe	Emplois	RMAG 3 ^[1]
E	Assistant de gestion Assistant médical Aide-soignant spécialisé Auxiliaire de puériculture spécialisé	26 030 €
	Technicien de recherche clinique Technicien de maintenance	26 540 €
E1	Préparateur qualifié en pharmacie Technicien de laboratoire	27 900 €
F	Technicien qualifié Assistant médical spécialisé Diététicien	30 945 €
F1	Assistant social Technicien de laboratoire confirmé Attaché de recherche clinique Infirmier DE Manipulateur d'électroradiologie médicale	31 250 €
G	Technicien hautement qualifié IPUER Technicien de laboratoire spécialisé Attaché de recherche clinique spécialisé	32 340 €
G1	Manipulateur d'électroradiologie médicale spécialisé Infirmier DE spécialisé Orthophoniste Masseur-kinésithérapeute	32 660 €
H	IBODE IADE IPA Coordonnateur technique Chef d'équipe	35 630 €
I	Cadre 1	38 720 €
J	Cadre 2	45 155 €
K	Cadre 3	54 550 €
[1] Valeur au 1 ^{er} janvier 2025.		

(Voir page suivante

Troisième partie Dispositions finales

Article 3.1 | Date d'application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2025 et s'appliquera à l'ensemble des personnels visés par l'avenant et présents à la date de son entrée en vigueur.

Article 3.2 | Adhésion

Toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999 non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration déposée en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

L'adhésion devra également être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires du présent avenant.

Article 3.3 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation totale ou partielle du présent avenant par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 3.4 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

En outre un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 9 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2024-05 du 9 juillet 2024 relatif à la rémunération du personnel praticien

NOR : ASET2451047M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

Préambule

À l'issue de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 3 novembre 2022, il a été décidé d'engager une réflexion paritaire sur la rénovation de la grille de classification des emplois du personnel non praticien et praticien de la convention collective nationale (CCN) et de leurs systèmes de rémunération.

La classification, dans sa structure, a désormais 25 ans. Elle a fait l'objet de plusieurs aménagements mais le contexte actuel, le classement des emplois entre eux, l'apparition de nouveaux métiers, les évolutions des formations initiales en cursus universitaires LMD ont rendu nécessaire une révision complète de la grille de classification et de la rémunération pour les personnels praticiens et non praticiens.

Deux accords de méthode ont ainsi été signés :

- un premier accord le 31 janvier 2023 afin de définir les objectifs, le calendrier et les modalités de fonctionnement d'un groupe de travail paritaire associant les organisations syndicales représentatives et la FNCLCC, dans le but de rénover la grille de classification du personnel non praticien ;
- un deuxième accord le 5 avril 2024 afin de poursuivre ces travaux en les appliquant au personnel praticien, puis pour ouvrir les négociations relatives à la rémunération du personnel praticien et non praticien.

Ces groupes de travail paritaires avaient pour mission de :

- définir les choix de grille de classification ;
- construire la méthode de classification du personnel praticien et non praticien à partir d'une révision des critères classants et du système de pondération ;
- définir la liste des emplois repères de la CCN en cohérence les uns par rapport aux autres ;
- coter les emplois ;
- réviser les rémunérations.

Ces groupes de travail paritaire se sont réunis à plusieurs reprises entre janvier 2023 et juin 2024, afin de mener une réflexion commune. À ce titre, des points d'étapes réguliers des travaux du GTP ont été présentés et négociés en CPPNI, qui demeure la seule instance décisionnaire.

À l'issue de la CPPNI du 2 juillet 2024, les partenaires sociaux ont fait part de leur volonté de voir ces travaux concrétisés au sein de plusieurs avenants distincts, à savoir :

- un avenant relatif à la révision du système de classification du personnel non praticien et praticien ainsi que la grille de rémunération du personnel non praticien ;
- un avenant relatif à la rémunération du personnel non praticien ;
- un avenant créant un troisième palier de validation des compétences dans le parcours professionnel ;
- un avenant relatif à la révision de certains éléments de la rémunération du personnel praticien.

Le présent avenant porte sur la révision de certains éléments de la rémunération du personnel praticien.

Article 1^{er} | Champ d'application du présent avenant

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés praticiens. Il a pour objet de réviser certains éléments de leur rémunération.

Le présent avenant modifie également d'autres dispositions de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

Article 2 | Évolution de la grille des médecins, pharmaciens et odontologistes des CLCC

La grille de rémunération figurant à l'article A-1.4.3 « Grille de rémunération des médecins, pharmaciens et odontologistes des CLCC » est modifiée comme suit, afin de créer un 11^e échelon accessible après 28 ans d'expérience et dont la rémunération brute annuelle est fixée à 99 177 €.

Ancienneté	Niveau	Rémunération brute annuelle ^[1]
Début	1	55 877 €
Après 6 ans	2	58 360 €
Après 8 ans	3	62 442 €
Après 10 ans	4	66 877 €
Après 12 ans	5	69 007 €
Après 14 ans	6	71 492 €
Après 16 ans	7	76 814 €
Après 18 ans	8	80 007 €
Après 20 ans	9	90 949 €

Ancienneté	Niveau	Rémunération brute annuelle ^[1]
Après 24 ans	10	94 974 €
Après 28 ans	11	99 177 €

[1] Valeur au 1^{er} septembre 2024.

Article 3 | **Mesures relatives à la part variable additionnelle de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs**

Modification de l'article 2.6.2.3 « Part variable additionnelle de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs ».

L'alinéa 1 de l'article 2.6.2.3 est modifié comme suit :

« Chaque centre attribue aux praticiens visés aux articles 2.2.1.1, 2.2.1.2 et 2.2.1.3 une part variable additionnelle de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs fixés lors de l'entretien d'appréciation individuel, sous réserve d'une ancienneté minimale de 6 mois dans le centre. »

Article 4 | **Mesures relatives à l'indemnité d'exercice exclusif des praticiens spécialistes (modification de l'article 2.6.2.1 de la CCN)**

L'article 2.6.2.1 « Barèmes » est modifié comme suit :

« [...] Les médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC visés à l'article 2.2.1.1, qui renoncent à toute activité médicale libérale sur honoraires, perçoivent une indemnité d'exercice exclusif d'un montant de 9 641 € bruts par an au *pro rata temporis* de leur temps de travail. Cette indemnité est versée chaque mois par douzième. Elle suit l'évolution des augmentations générales des CLCC.

Pour leur partie hospitalière, la rémunération des PU-PH et MCU-PH est égale à la rémunération fixée par leur statut sur laquelle est appliquée une majoration de 30 %. Sur cette base, il appartient au conseil d'administration du centre de fixer cette rémunération.

Les PU-PH et les MCU-PH exerçant dans les CLCC qui renoncent à toute activité libérale dans et en dehors du centre, payée à l'acte, conformément à l'article 1.1.3.2 de la présente convention collective, perçoivent une indemnité d'exercice exclusif d'un montant de 9 641 € bruts par an au *pro rata temporis* de leur temps de travail. Cette indemnité est versée chaque mois par douzième. Elle suit l'évolution des augmentations générales des CLCC. »

Article 5 | **Date d'application**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au 1^{er} septembre 2024 et s'appliquera à l'ensemble du personnel praticien visé par l'avenant et présent à la date de son entrée en vigueur.

Par exception à l'alinéa précédent, les dispositions suivantes entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2025 :

■ La part variable additionnelle de rémunération (art. 3).

En outre, il est convenu que les mesures salariales prévues au présent avenant ne se cumulent pas avec les primes, indemnités ou compléments de salaire de même objet ou de même nature qui seraient déjà prévus dans d'éventuels accords ou décisions unilatérales de l'employeur signés au niveau des centres de lutte contre le cancer.

Article 6 | Adhésion

Toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999 non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration déposée en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

L'adhésion devra également être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires du présent avenant.

Article 7 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les article(s) soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation totale ou partielle du présent avenant par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 8 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

En outre un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 9 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2024-06 du 23 septembre 2024

relatif au parcours professionnel pour les infirmiers diplômés d'État
de bloc opératoire vers l'emploi d'infirmier de bloc opératoire diplômé d'État

NOR : ASET2451048M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

SUD santé sociaux,

d'autre part,

Préambule

L'avenant n° 2024-02 relatif à la révision du système de classification du personnel praticien et non praticien et de la grille de rémunération du personnel non praticien des centres de lutte contre le cancer prévoit, dans son article 1.1.21, la négociation d'un parcours professionnel pour les infirmiers diplômés d'État de bloc opératoire vers l'emploi d'infirmier de bloc opératoire diplômé d'État, afin de renforcer l'attractivité et la fidélisation de ces personnels.

Le présent avenant porte modification de la convention collective nationale (CCN) des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

Article 1^{er} | Conditions d'accès à l'emploi D'IBODE

Ce parcours concerne les infirmiers diplômés d'État exerçant en bloc opératoire (IBO), rattachés à l'emploi repère d'IDE ou IDE spécialisé, et répondant à la condition suivante :

■ Avoir obtenu le diplôme d'IBODE.

Le salarié transmet les pièces justificatives à l'employeur dès l'obtention du diplôme.

Les personnels qui justifient du respect de ces deux conditions sont repositionnés au plus tôt sur l'emploi d'IBODE, position 5, groupe H.

Article 2 | *Maintien des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition*

Les IBO nouvellement positionnés sur l'emploi d'IBODE voient leur niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe de départ reconduit dans le groupe H avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

Article 3 | *Durée de l'avenant et entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | *Dépôt et publicité*

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 23 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2024-07 du 24 octobre 2024
relatif à la revalorisation salariale des groupes A et B
de la grille de classification

NOR : ASET2451051M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu de l'augmentation du Smic de 2 % au 1^{er} novembre 2024 (décret n° 2024-951 du 23 octobre 2024 portant relèvement du salaire minimum de croissance paru au *Journal officiel* du 24 octobre 2024), la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer revalorise, par le présent avenant, les rémunérations des emplois des groupes A et B.

Le présent avenant porte modification de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

Article 1^{er} | Rémunération minimale annuelle garantie des emplois du groupe A

La rémunération minimale annuelle garantie des emplois des personnels non praticiens appartenant au groupe de rémunération A est revalorisée et portée à 21 622 €.

Ce montant s'entend annuel brut.

Article 2 | Rémunérations minimales annuelles garanties des emplois du groupe B

Les rémunérations minimales annuelles garanties des emplois des personnels non praticiens appartenant au groupe de rémunération B sont revalorisées et portées respectivement à :

- 21 622 € pour le RMAG 0 ;
- 21 730 € pour le RMAG 1 ;

– 21 839 € pour le RMAG 2.

Ces montants s'entendent en annuel brut.

Article 3 | Demande de financement public

L'augmentation de la valeur du Smic décidée par les pouvoirs publics s'impose à Unicancer puisque les minima conventionnels ne peuvent être inférieurs à cette valeur. Unicancer demandera donc le financement de ces revalorisations salariales aux pouvoirs publics.

Article 4 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de l'expiration du délai d'opposition. Il est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera à partir du 1^{er} novembre 2024.

Article 5 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 24 octobre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2024-08 du 13 novembre 2024
relatif au parcours professionnel de préparateur en pharmacie

NOR : ASET2451052M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires de la branche des centres de lutte contre le cancer (CLCC) constatent que l'emploi de préparateur en pharmacie connaît d'importantes évolutions, notamment en raison de l'essor de nouvelles technologies et des outils qui leur sont liés.

Dans cette optique, et afin de renforcer l'attractivité et la fidélisation des personnels, les signataires ont convenu de définir un parcours professionnel de préparateur en pharmacie.

Le présent avenant porte modification de la convention collective nationale (CCN) des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

Article 1^{er} | Rappel des évolutions liées à la révision de la classification

Article 1.1 | Rappel de la nouvelle classification de l'emploi de préparateur qualifié en pharmacie

L'emploi de préparateur qualifié en pharmacie est repositionné depuis le groupe E au groupe E1, position 4, depuis l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2024-02 relatif à la révision du système de classification du personnel praticien et non praticien des centres de lutte contre le cancer.

Article 2 | *Parcours professionnel*

Le schéma du parcours est annexé au présent avenant.

Article 2.1 | *Accès à l'emploi de préparateur en pharmacie confirmé*

a) Critères

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services définies par le centre, un préparateur qualifié en pharmacie accède à l'emploi de préparateur en pharmacie confirmé s'il remplit les conditions suivantes :

- expérience professionnelle de 3 ans minimum dans l'emploi de préparateur qualifié en pharmacie dans le ou les CLCC. Cette expérience professionnelle est réduite à 1 an minimum si le salarié est titulaire du diplôme d'État de préparateur en pharmacie hospitalière ;
- avoir suivi un parcours de formation individualisé si nécessaire ;
- exercice et maîtrise progressifs d'au moins 2 missions telles que décrites dans la fiche emploi de préparateur en pharmacie confirmé ;
- évaluation favorable dans l'emploi de préparateur qualifié en pharmacie à l'appui du ou des trois derniers entretiens annuels d'appréciation.

b) Classement

L'emploi de préparateur en pharmacie confirmé est rattaché au groupe F, position 4.

c) Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1^{er} janvier suivant l'année à laquelle l'entretien annuel d'évaluation fait référence.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe E1 est reconduit dans le groupe F avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

■ Exemple : un préparateur qualifié en pharmacie ayant atteint le 1^{er} palier du E1 (RMAG 1) depuis 3 ans est reclassé au 1^{er} palier du groupe F (RMAG 1) et conserve 3 ans au titre de la future éligibilité au 2^e palier du F en tant que préparateur en pharmacie confirmé.

d) Dispositions transitoires concernant les premières promotions lors de l'entrée en vigueur de l'avenant

L'année d'entrée en vigueur du présent avenant (année 2025), les premières promotions selon les critères décrits au point a) du présent article, devront être réalisées au plus tard le 31 décembre 2025 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025. Elles pourront s'effectuer à la suite d'une évaluation distincte de l'entretien annuel d'évaluation si celui-ci s'est déjà déroulé.

Article 2.2 | *Accès à l'emploi de préparateur en pharmacie spécialisé*

a) Critères

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services définies par le centre, un préparateur en pharmacie confirmé peut accéder à l'emploi de préparateur en pharmacie spécialisé au regard des conditions suivantes :

- expérience professionnelle de 6 ans minimum dans l'emploi de préparateur en pharmacie confirmé dans le ou les CLCC. Cette expérience professionnelle est réduite à 3 ans minimum si le salarié est titulaire du diplôme d'État de préparateur en pharmacie hospitalière ;
- avoir suivi un parcours de formation individualisé si nécessaire ;

- exercice et maîtrise progressifs d’au moins 2 missions telles que décrites dans la fiche emploi de préparateur en pharmacie spécialisé ;
- évaluation favorable dans l’emploi de préparateur en pharmacie confirmé à l’appui du ou des trois derniers entretiens annuels d’appréciation.

b) Classement

L’emploi de préparateur en pharmacie spécialisé est rattaché au groupe G, position 4.

c) Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1^{er} janvier suivant l’année à laquelle l’entretien annuel d’évaluation fait référence.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe F est reconduit dans le groupe G avec conservation des années d’éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d’acquisition.

■ Exemple : un préparateur en pharmacie confirmé ayant atteint le 1^{er} palier du F (RMAG 1) depuis 4 ans est reclassé au 1^{er} palier du groupe G (RMAG 1) et conserve 4 ans au titre de la future éligibilité au 2^e palier du G en tant que préparateur en pharmacie spécialisé.

d) Dispositions transitoires concernant les premières promotions lors de l’entrée en vigueur de l’avenant

L’année d’entrée en vigueur du présent avenant (année 2025), les premières promotions selon les critères décrits au point a) du présent article, devront être réalisées au plus tard le 31 décembre 2025 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025. Elles pourront s’effectuer à la suite d’une évaluation distincte de l’entretien annuel d’évaluation si celui-ci s’est déjà déroulé.

Article 3 | Création de l’emploi de préparateur en pharmacie confirmé dans la classification des personnels non praticiens

À l’article A-1.3.1.1. « Classification des personnels non cadres » de la convention collective nationale, l’emploi de préparateur en pharmacie confirmé est inséré dans le groupe F, entre l’emploi d’assistant médical spécialisé et de diététicien de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
Préparateur en pharmacie confirmé	4	F

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) applicables à cet emploi à compter de l’entrée en vigueur du présent avenant sont les suivantes :

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2	RMAG 3
F	Préparateur en pharmacie confirmé	28 821 €	29 687 €	30 576 €	30 945 €

Ces RMAG sont portés à l’article A-1.3.2 « Rémunérations » de la convention collective nationale.

Par ailleurs, l’emploi de préparateur en pharmacie confirmé est inséré dans le tableau du classement des emplois non cadres indiqué à l’annexe 5 « Cotation des emplois du personnel non cadre » de la convention collective nationale, entre l’emploi d’assistant médical spécialisé et de diététicien de la manière suivante.

Emploi	Diplôme/ expérience professionnelle	Technicité	Relations	Management/ coopération	Autonomie/ responsabilité	Cotation	Groupe
Préparateur en pharmacie confirmé	Palier 4	Palier 5	Palier 4	Palier 3	Palier 3	545	F

Article 4 | *Création de l'emploi de préparateur en pharmacie spécialisé dans la classification des personnels non praticiens*

À l'article A-1.3.1.1. « Classification des personnels non cadres » de la convention collective nationale, l'emploi de préparateur en pharmacie spécialisé est inséré dans le groupe G, entre l'emploi de technicien hautement qualifié et l'emploi d'IPUER de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
Préparateur en pharmacie spécialisé	4	G

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) applicables à cet emploi à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant sont les suivantes :

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2	RMAG 3
G	Préparateur en pharmacie spécialisé	30 121 €	31 024 €	31 955 €	32 340 €

Ces RMAG sont portés à l'article A-1.3.2. « Rémunérations » de la convention collective nationale.

Par ailleurs, l'emploi de préparateur en pharmacie spécialisé est inséré dans le tableau du classement des emplois non cadres indiqué à l'annexe 5 « Cotation des emplois du personnel non cadre » de la convention collective nationale, entre l'emploi de technicien hautement qualifié et l'emploi d'IPUER de la manière suivante :

Emploi	Diplôme/ expérience professionnelle	Technicité	Relations	Management/ coopération	Autonomie/ responsabilité	Cotation	Groupe
Préparateur en pharmacie spécialisé	Palier 4	Palier 6	Palier 5	Palier 3	Palier 4	635	G

Article 5 | *Dispositions abrogées*

L'avenant n° 2009-02 « relatif au parcours professionnel dans les CLCC pour les préparateurs qualifiés en pharmacie » du 10 juillet 2009 est abrogé.

Article 6 | *Suivi et révision de l'avenant*

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) établit un bilan annuel des promotions réalisées dans le cadre de ce parcours professionnel.

Une évolution du parcours professionnel au regard de l'identification de missions, expertises et/ou compétences nouvelles pourra avoir lieu et fera l'objet, le cas échéant, d'un avenant au présent parcours.

Article 7 | *Durée de l'avenant et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Le présent avenant est intégré à la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 dans l'annexe 3 « Parcours professionnels ».

Article 8 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 13 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Schéma du parcours professionnel du préparateur en pharmacie

Schéma du parcours professionnel du Préparateur en pharmacie

Préparateur qualifié en pharmacie

[Emploi CCN – groupe E1]

Maîtrise des missions de la fiche emploi

↓

Expérience professionnelle de 3 ans minimum dans l'emploi de préparateur qualifié en pharmacie dans le ou les Centre(s) / 1 an pour les titulaires du DE PPH

+ Parcours de formation individualisé si nécessaire

+ Exercice et maîtrise progressifs d'au moins 2 missions telles que décrites dans la fiche emploi de préparateur en pharmacie confirmé

+ Evaluation favorable dans l'emploi de préparateur qualifié en pharmacie à l'appui du ou des derniers entretiens annuels d'appréciation (3 préconisés, à l'exception des salariés titulaires du DE PPH)

↓

Préparateur en pharmacie confirmé

[Emploi CCN – groupe F]

(Maîtrise de 2 missions de la fiche emploi)

↓

Expérience professionnelle de 6 ans minimum dans l'emploi de préparateur en pharmacie confirmé dans le ou les Centre(s) / 3 ans pour les titulaires du DE PPH

+ Parcours de formation individualisé si nécessaire

+ Exercice et maîtrise progressifs d'au moins 2 missions telles que décrites dans la fiche emploi de préparateur en pharmacie spécialisé

+ Evaluation favorable dans l'emploi de préparateur en pharmacie confirmé à l'appui du ou des derniers entretiens annuels d'appréciation (3 préconisés)

↓

Préparateur en pharmacie spécialisé

[Emploi CCN – groupe G]

(Maîtrise de 2 missions de la fiche emploi)



Evolution possible sur des postes
du groupe H

Ex : coordonnateur technique, chef d'équipe

Préparateur qualifié en pharmacie
Formation/expérience
DEUST Préparateur/technicien en pharmacie ou expérience équivalente. Brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou expérience équivalente.
Missions principales
Assurer la préparation et la reconstitution des médicaments – dont des cytostatiques dans le cadre de protocoles et d’essais thérapeutiques – en fonction des prescriptions médicales. Dispenser des produits de santé (médicaments et dispositifs médicaux). Assurer la gestion de l’approvisionnement. Appliquer des directives ou des protocoles d’analyses et manipuler des appareils de haute technologie.
Activités (la liste des activités peut être adaptée par chaque centre pour tenir compte des organisations en place [ajout/suppression d’activité])
Assurer la dispensation des médicaments et dispositifs médicaux en garantissant leur conformité. Procéder à l’analyse de l’ordonnance après validation pharmaceutique. Assurer la préparation, le contrôle et le conditionnement des produits cytotoxiques et non cytotoxiques. Assurer la délivrance des médicaments et des dispositifs médicaux. Participer aux essais cliniques. Assurer la traçabilité dans le cadre de la matério et pharmaco vigilance. Participer aux commandes et à la gestion des stocks des matériels, consommables et produits nécessaires à l’activité. Participer à l’élaboration des procédures, documents qualité, notes d’information sur la bonne utilisation des médicaments et dispositifs médicaux. Réaliser, contrôler et valider les différentes étapes du processus de stérilisation. Informers les patients, les équipes de soins et les prestataires externes sur la bonne utilisation des médicaments et dispositifs médicaux. Participer à l’actualisation du livret du médicament. Assurer l’entretien des équipements. Assurer une veille dans son domaine d’activité. Contribuer à la maîtrise du processus qualité.
Connaissances
Connaître les textes réglementaires et les bonnes pratiques en lien avec la profession. Connaître la réglementation relative aux essais cliniques. Connaître les règles de chimio-protection et radioprotection. Connaître les logiciels métiers.

Préparateur en pharmacie confirmé
Formation/expérience
DEUST préparateur/technicien en pharmacie ou expérience équivalente. Brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou expérience équivalente.
Missions principales (2 missions sur 4, selon les organisations mises en place dans chaque CLCC)
<p>Maîtriser en autonomie^[1] les activités d'un secteur (stérilisation, unité de reconstitution des cytotoxiques, pharmacie, pharmacie clinique, essais cliniques, radiopharmacie, HAD...) ; ou Exercer les activités de plusieurs secteurs, notamment stérilisation, unité de reconstitution des cytotoxiques, pharmacie, pharmacie clinique, essais cliniques, radiopharmacie, HAD.</p> <p>Contribuer au pilotage d'un processus transversal (hygiène, déchets/RSE, qualité, risque cytotoxique, analyse systémique...).</p> <p>Identifier les difficultés techniques, organisationnelles, et proposer des solutions.</p> <p>Assurer la formation aux nouvelles techniques/technologies des personnes en poste (ex : nouvelles molécules, nouveaux produits, équipements, process...).</p>
Activités (la liste des activités peut être adaptée par chaque centre pour tenir compte des organisations en place [ajout/suppression d'activité])
<p>Analyser les dysfonctionnements et proposer des actions d'amélioration.</p> <p>Être impliqué dans les projets de service/projet institutionnels du centre.</p> <p>Assurer la gestion de la production robotisée (gestion des pannes, procédures, approvisionnement...)</p> <p>Participer à la mise en place de nouvelles pratiques.</p> <p>Assurer une veille informationnelle dans le domaine de référence transversal.</p> <p>Participer au système de management de la qualité.</p> <p>Participer à la politique de prise en charge médicamenteuse (CREX, déclaration et analyse d'évènements indésirables).</p> <p>Mettre en place et suivre les indicateurs d'activité dans ses secteurs.</p> <p>Exercer un rôle de formateur interne pour la maîtrise des différentes techniques.</p>
Connaissances
<p>Connaître les principes de la démarche qualité.</p> <p>Connaître les modalités de maintenance et d'entretien des équipements.</p> <p>Connaître l'ensemble des processus d'approvisionnement pour les produits de santé.</p>
[1] Maîtrise en autonomie : capacité à exercer son activité de manière autonome et gérer les aléas.

Préparateur en pharmacie spécialisé
Formation/expérience
DEUST préparateur/technicien en pharmacie ou expérience équivalente. Brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou expérience équivalente.
Missions principales (2 missions sur 4, selon les organisations mises en place dans chaque CLCC)
Maîtrise experte ^[1] des activités d'un secteur (stérilisation, unité de reconstitution des cytotoxiques, pharmacie, pharmacie clinique, essais cliniques, radiopharmacie, HAD...).
Être référent dans un domaine transversal (hygiène, déchets/RSE, qualité, risque cytotoxique, analyse systémique, prévention des TMS, formation...).
Participation avec le pharmacien aux entretiens pharmaceutiques.
Participer à/coordonner un projet de son domaine d'activité en tant que référent technique (nouvel équipement...).
Activités (la liste des activités peut être adaptée par chaque centre pour tenir compte des organisations en place [ajout/suppression d'activité])
Participer à l'analyse et à l'évolution des processus qualité.
Concevoir les différents outils pédagogiques.
Réaliser des bilans médicamenteux.
Assurer le lien avec les pharmaciens de ville.
Participer à l'élaboration et l'application des programmes du domaine transversal.
Paramétrer un nouvel équipement (robot...).
Évaluer et suivre les actions correctives.
Connaissances
Connaître les méthodes d'analyse et d'audit qualité.
Connaître les principes d'une démarche pédagogique.
Connaître les modalités d'organisation du lien ville-hôpital.
[1] Maîtrise experte : capacité à faire évoluer et transmettre ses pratiques/ses méthodes/ses process

Accord du 28 octobre 2024

relatif à la fixation de l'agenda social de la CPPNI pour la période 2024/2025

NOR : ASET2451034M

IDCC : 2128

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

ANEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

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

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

Article 1^{er} | *Thèmes des négociations*

Les partenaires sociaux ont décidé d'aborder les thématiques suivantes pour la période 2024/2025 selon le calendrier indicatif précisé ci-dessous :

- négociation annuelle obligatoire sur les salaires ;
- ouverture de la négociation d'un accord relatif au dialogue social (financement du dialogue social et droit syndical) ;
- poursuite des mesures issues des travaux nationaux autour de la petite enfance ;
- mise en conformité de l'article 4.3 de la CCN mutualité relatif à la période d'essai suite à la parution de la loi DDADUE du 9 mars 2023 ;
- mise en œuvre de l'accord de méthode relatif à la révision et à la modernisation d'éléments structurants de la convention collective de la mutualité. Les négociations porteront sur les thématiques suivantes :
 - révision de la RMAG, mise en place d'un salaire minimum par classe et réflexion autour de la notion d'emplois-repères ;
 - révision de l'architecture de rémunération ;
 - définition du salaire minima hiérarchique au sens de la convention collective de la mutualité ;
 - poursuite des travaux autour des classifications ;
 - identification des dispositions prévues par la convention collective de la mutualité qui nécessiteraient une mise en cohérence au regard des nouveautés introduites par la modernisation de la CCN ;
- prolongation de l'accord de méthode relatif à la révision et à la modernisation d'éléments structurants de la convention collective de la mutualité du 15 juin 2023 sous la forme d'un avenant ou d'un nouvel accord ;
- réflexion autour de la thématique des « Oubliés du Ségur » ;
- mise en œuvre des clauses de rendez-vous suivantes :
 - accords Ségur, Ségur 2, Laforcade volet 1, Conférence des métiers ;
 - avenant n° 33 relatif à la prévoyance, article 3.2 « Dépendance » ;
 - accord destiné à accompagner la mise en place d'un dispositif d'intéressement au sein des entreprises de la branche, article 4.

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

Article 2 | *Dates des CPPNI pour la période 2024/2025*

Le tableau ci-dessous fixe les dates et horaires des CPPNI pour la période 2024/2025.

16 septembre 2024	14 h – 17 h 30
28 octobre 2024	14 h – 17 h 30
22 novembre 2024	9 h 30 – prolongation l'après-midi ⁽¹⁾
17 décembre 2024	9 h 30 – prolongation l'après-midi ⁽¹⁾
4 février 2025	9 h 30 – prolongation l'après-midi ⁽¹⁾
11 mars 2025	9 h 30 – prolongation l'après-midi ⁽¹⁾
8 avril 2025	9 h 30 – prolongation l'après-midi ⁽¹⁾
20 mai 2025	9 h 30 – prolongation l'après-midi ⁽¹⁾
26 juin 2025	9 h 30 – prolongation l'après-midi ⁽¹⁾
23 septembre 2025	9 h 30 – prolongation l'après-midi ⁽¹⁾

21 octobre 2025	9 h 30 – prolongation l'après-midi ^[1]
18 novembre 2025	9 h 30 – prolongation l'après-midi ^[1]
16 décembre 2025	9 h 30 – prolongation l'après-midi ^[1]
[1] En fonction de l'ordre du jour.	

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

Article 3 | *Modalités des négociations*

Comme le stipule l'article 18-1-2 de la convention collective de la mutualité, dans sa rédaction issue de l'avenant 21 susmentionné, les réunions de la CPPNI sont organisées par son secrétariat, assuré par l'ANEM, qui transmet l'ordre du jour aux participants, sauf circonstance exceptionnelle, au moins 8 jours calendaires avant la date de la réunion. L'ordre du jour est accompagné de tout document utile à la bonne compréhension des sujets afin de permettre l'efficacité de la séance de négociation.

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

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

Article 4 | *Dispositions diverses*

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

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

Article 4.2 | *Suivi de l'accord*

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

Article 4.3 | *Clause de rendez-vous*

Les parties conviennent de faire le point sur les éventuelles incidences de l'accord au plus tard au premier semestre de l'année 2025.

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 30 septembre 2025. À l'échéance de son terme, ses dispositions cesseront automatiquement de produire leurs effets.

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

Article 6 | *Révision*

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

Article 7 | Formalités de dépôt sans demande d'extension

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

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

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

Fait à Paris, le 28 octobre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 15 novembre 2024
relatif à la mise en place d'un régime de participation

NOR : ASET2451038M

IDCC : 2148

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

HUMAPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FCCS CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Media+ ;

FO-Com,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche des télécommunications a négocié et signé, le 5 juillet 2007, un accord de branche portant mise en place d'un dispositif d'épargne salariale de branche d'application facultative et supplétive constitué par :

- un accord de branche de participation ;
- un plan d'épargne interentreprises (PEI) ;
- un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI).

Depuis l'entrée en vigueur de ces dispositifs, de nombreuses réformes sont intervenues et, notamment, la loi ASAP (loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique) qui a complété le dispositif d'épargne salariale de branche en apportant les précisions qui manquaient aux textes antérieurs concernant notamment les modalités d'application directe des accords de branche d'épargne salariale, ainsi que la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, portant transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur.

L'article 4 de cette loi introduit la possibilité, pour les entreprises de moins de 50 salariés, non assujetties à cette obligation, de mettre en place un régime de participation issu d'un accord de branche.

Il est ici rappelé que la participation doit obligatoirement être instaurée dans les entreprises qui ont employé sans interruption au moins 50 salariés par mois pendant cinq années civiles consécutives, dans les conditions prévues par la réglementation.

Ces entreprises doivent mettre en place la participation à compter du premier exercice comptable ouvert postérieurement à la période de cinq années civiles consécutives d'emploi d'au moins 50 salariés.

Par le présent accord, les partenaires sociaux de la branche des télécommunications entendent dès lors offrir aux entreprises qui le souhaitent la possibilité de mettre en place de manière simplifiée et sécurisée un dispositif de partage des bénéfices avec l'ensemble des salariés de l'entreprise, dans les conditions définies ci-après.

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (IDCC 2148) pourront ainsi de manière volontaire, afin d'associer les salariés à la performance de l'entreprise, opter pour la mise en place du dispositif de participation de branche.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini aux termes de l'accord du 2 décembre 1998 relatif au champ d'application de la convention collective des télécommunications.

Article 2 | Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de fixer notamment :

- les conditions de mise en place du dispositif de participation de branche ;
- la durée d'application du dispositif de participation ;
- les bénéficiaires du dispositif de participation ;
- la formule servant de base au calcul de la réserve spéciale de participation, ainsi que les critères de répartition et de versement des produits de cette dernière ;
- les modalités et plafonds de répartition de la réserve entre les bénéficiaires ;
- la nature et les modalités de gestion des droits des salariés ;
- la durée d'indisponibilité des droits des salariés ;
- les modalités d'information individuelle et collective (et, notamment, les conditions dans lesquelles le CSE ou une commission *ad hoc* dispose des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application du dispositif de participation au sein de l'entreprise) ;
- les procédures convenues pour régler les différends qui pourraient survenir entre les parties dans le cadre de l'application du dispositif d'intéressement.

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord serait régi par les textes en vigueur relatifs à la participation des salariés et, s'il y a lieu, par tous les avenants qui pourraient être ultérieurement conclus.

Article 3 | Devenir de l'accord de branche du 5 juillet 2007

Les parties conviennent que l'article 1^{er} de l'accord de branche du 5 juillet 2007 ayant pour objet la mise en place d'un dispositif de participation de branche cesse de produire effet au plus tard le 1^{er} janvier de l'année qui suit la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 4 | Conditions d'application de l'accord de participation au niveau des entreprises

Les conditions d'application du présent accord de branche varient en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, les entreprises de moins de 50 salariés, non assujetties à l'obligation de mettre en place un régime de participation, ont néanmoins la possibilité d'instaurer un tel régime par le biais du présent accord, dans les conditions décrites à l'article 4.1 ci-après.

Un régime de participation doit en revanche obligatoirement être instauré dans les entreprises qui ont employé sans interruption au moins 50 salariés par mois pendant cinq années civiles consécutives, dans les conditions prévues par la réglementation.

Ces entreprises doivent mettre en place la participation à compter du premier exercice comptable ouvert postérieurement à la période de cinq années civiles consécutives d'emploi d'au moins 50 salariés.

Pour ce faire, les entreprises d'au moins 50 salariés peuvent instaurer une participation par le biais du présent accord, dans les conditions décrites à l'article 4.2 ci-après.

Article 4.1 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord est un accord type au sens des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Ainsi, dans les entreprises de moins de 50 salariés, chaque employeur peut décider d'appliquer le présent accord type au moyen d'un « document unilatéral d'adhésion » établi conformément au document annexé au présent accord.

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts par le présent accord de branche après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens.

À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article D. 2232-1-6 du code du travail, le présent accord type comporte des options dont le contenu est prédéfini sans adaptation possible par l'employeur.

La décision unilatérale d'adhésion donne lieu à un dépôt sur la plateforme de téléprocédure mentionnée à l'article D. 2231-4 du code du travail, dans les conditions prévues à cet article.

Article 4.2 | Entreprises de 50 salariés et plus

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'adhésion à l'accord de branche nécessite la conclusion d'un accord dans les conditions de l'article L. 3322-6 du code du travail.

Article 4.3 | Date de mise en œuvre du dispositif de participation de branche

Il est rappelé que pour les entreprises de 50 salariés et plus le dispositif de participation doit être mis en place avant l'expiration d'un délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés conformément aux dispositions de l'article L. 3323-5 du code du travail et être déposé.

Article 4.4. | Principe de non-substitution

Il est rappelé que les sommes attribuées aux bénéficiaires en application du dispositif de participation prévu par le présent accord de participation de branche sont exclues des assiettes des cotisations définies aux articles L. 131-6 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale à la condition que ces sommes ne se substituent à aucun des éléments de rémunération, au sens des

mêmes articles, en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles conformément et dans les conditions prévues aux dispositions de l'article L. 3325-1 du code du travail.

Article 4.5 | Dispositif d'épargne d'entreprise

La mise en place d'un dispositif de participation dans l'entreprise impose que soit mis en place un dispositif d'épargne au sens des dispositions des articles L. 3331-1 et suivants du code du travail.

Il appartient à chaque entreprise qui déciderait de mettre en place le présent dispositif de participation, d'y associer un dispositif d'épargne dans les conditions des articles L. 3332-3, L. 3333-2 et L. 3334-2 du code du travail.

En cas d'application par l'entreprise d'un dispositif d'épargne, tel qu'un plan d'épargne d'entreprise, il est précisé au salarié que le montant dont il peut demander le versement peut être également affecté, en tout ou partie, au plan d'épargne et qu'il dispose d'un délai de quinze jours pour formuler sa demande. Dans ce cas, chaque bénéficiaire est présumé avoir été informé le 3^e jour suivant la remise du courrier d'information précité. À défaut de réponse dans un délai de quinze (15) jours à compter de sa réception, l'intégralité des droits du bénéficiaire sera bloquée pendant cinq (5) ans (sauf cas de déblocage anticipé) dans le fonds commun de placement désigné dans le plan d'épargne de l'entreprise concernée.

Article 5 | Durée d'application du dispositif de participation de branche

Les entreprises de la branche qui optent pour la mise en place de la participation de branche appliqueront le présent accord, pour une durée au choix de l'entreprise de :

- un exercice ;
- deux exercices ;
- trois exercices ;
- quatre exercices ;
- cinq exercices ;
- ou pour une durée indéterminée, notamment s'agissant des entreprises de 50 salariés et plus.

La durée d'application du dispositif de participation de branche est consignée par l'employeur dans le document unilatéral d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés, et dans l'accord pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, en cas de mise en place du dispositif de participation par application directe des dispositions du présent accord, le dispositif de participation pourra être dénoncé quel que soit sa durée. La dénonciation devra avoir lieu dans les 6 premiers mois de l'exercice en cours pour avoir un effet sur ledit exercice. À défaut, et sous respect d'un préavis de 3 mois, elle ne pourra prendre effet que pour l'exercice suivant.

Article 6 | Bénéficiaires

Peuvent seuls bénéficier des droits du présent dispositif de participation de branche, les salariés comptant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze mois qui le précèdent.

Dans les entreprises employant au moins un salarié et moins de 50 salariés, l'entreprise qui opte pour l'application du présent dispositif de participation de branche pourra en faire bénéficier :

- le chef d'entreprise ;
- les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales ;
- le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce.

Dans ce cas, cette option est consignée par l'employeur dans le document unilatéral d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est rappelé que le présent dispositif de participation ne peut être mis en place dans l'entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

Article 7 | Détermination de la réserve spéciale de participation

Les parties au présent accord ont souhaité rappeler que, par la formule légale de participation, le législateur a entendu consacrer un droit aux salariés de bénéficier d'une prime représentant une quote-part des bénéfices de l'entreprise, après paiement de l'impôt dû par la société et une fois assurée la rémunération des capitaux propres de celle-ci. Le montant de la participation est alors déterminé en tenant compte du rapport entre le salaire et la valeur ajoutée c'est-à-dire la part du travail dans l'activité de la société.

Ainsi, la formule légale de calcul de la participation combine divers critères de résultat, de rentabilité financière et de productivité.

La somme attribuée à l'ensemble des bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation. Le montant de la réserve spéciale de participation (RSP) est calculé pour chaque exercice conformément aux dispositions de l'article L. 3324-1 du code du travail. Il s'exprime par la formule suivante :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times S/VA$$

Formule dans laquelle :

- B représente le bénéfice net, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé aux taux de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant et augmenté du montant de la provision pour investissement dans les conditions prévues par la réglementation.
- C représente les capitaux propres comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris en compte au *pro rata temporis*.
- S représente les salaires, correspondant aux revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.
- VA représente la valeur ajoutée, c'est-à-dire la somme des postes suivants du compte de résultats : charges de personnel + impôts et taxes à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires + charges financières + dotations de l'exercice aux amortissements + dotations

de l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles + résultat courant avant impôts.

Le calcul de la réserve spéciale de participation est effectué au début de chaque exercice sur la base du bilan de l'exercice précédent.

Ce calcul interviendra dans un délai maximum d'un mois suivant la délivrance soit par l'inspecteur des finances publiques, soit par le commissaire aux comptes, de l'attestation fixant le montant des bénéfices et celui des capitaux propres.

Article 8 | Répartition de la réserve spéciale de participation et plafond individuel

Article 8.1 | Formules de répartition

L'entreprise qui applique volontairement le dispositif de participation de branche choisit l'une des formules de répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés de l'entreprise parmi les cinq options ci-dessous et consigne son choix dans la décision unilatérale d'adhésion ou dans l'accord visés à l'article 4 du présent accord.

Option 1 : répartition uniforme

La répartition de la réserve sera effectuée de manière uniforme entre tous les bénéficiaires.

Option 2 : répartition en fonction de la durée de présence

La répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice selon la formule suivante :

$$\text{Droit individuel} = \frac{\text{Prime globale} \times \text{Total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié}}{\text{Total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise}}$$

Sont considérées comme heures de présence au sens du présent article celles correspondant :

- aux congés payés ;
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- aux congés légaux de maternité et d'adoption ;
- au congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail ;
- aux congés de deuils ;
- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- aux absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat ;
- aux périodes d'exercice des fonctions de conseiller prud'hommes ;
- aux périodes relatives aux heures chômées au titre de l'activité partielle (de droit commun ou de longue durée) ;
- aux périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique.

Option 3 : répartition proportionnelle au salaire et à la durée de présence

La répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée :

- pour 50 % de la réserve spéciale de participation, la répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée proportionnellement aux salaires bruts

perçus et soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale par chaque bénéficiaire au cours de la période de calcul sachant que, pour les périodes d'absences pour congés légaux de maternité, d'adoption et de deuil, congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail, périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), périodes d'activité partielle (de droit commun ou de longue durée) et périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Le cas échéant pour les mandataires sociaux, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise. Le salaire à prendre en considération ne peut pour un même exercice excéder une somme égale à 3 fois le plafond annuel de sécurité sociale ;

- pour 50 % de la réserve spéciale de participation en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 du présent article.

Option 4 : répartition proportionnelle au salaire et uniforme

La répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée :

- pour 50 % de la réserve spéciale de participation proportionnellement aux salaires bruts dans les conditions définies à l'option 3 du présent article ;
- pour 50 % de la réserve spéciale de participation de manière uniforme dans les conditions définies à l'option 1 du présent article.

Option 5 : répartition proportionnelle au salaire, uniforme et proportionnelle à la durée de présence

La répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée :

- pour 1/3 de la réserve spéciale de participation proportionnellement aux salaires bruts dans les conditions définies à l'option 3 du présent article ;
- pour 1/3 de la réserve spéciale de participation de manière uniforme dans les conditions définies à l'option 1 du présent article ;
- pour 1/3 de la réserve spéciale de participation en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 du présent article.

Article 8.2 | *Plafond individuel*

Quel que soit le mode de répartition choisi, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié au titre d'un exercice, y compris le supplément de participation, ne peut pas dépasser trois quarts du plafond annuel de sécurité sociale. Ce plafond ne peut faire l'objet d'aucun aménagement, à la hausse ou à la baisse.

Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré. Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, les plafonds visés ci-dessus sont calculés au *pro rata* de la durée de présence, chaque mois commencé, étant compté pour un mois entier.

Article 9 | *Versement de la réserve spéciale de participation*

La participation est attribuée aux bénéficiaires au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice de calcul.

Il est rappelé que les entreprises ayant mis en place un dispositif facultatif d'intéressement pourront cumuler ce dispositif avec le présent dispositif de participation.

Article 9.1 | Perception immédiate des fonds

Les bénéficiaires de droits au titre du présent accord peuvent demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes, ou décider de les affecter sur le plan d'épargne salariale de l'entreprise.

Chaque année, les salariés seront informés du montant des sommes attribuées au titre de la participation, du montant dont ils peuvent demander, en tout ou partie, le versement immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la prime en l'absence de choix, et du délai de 15 jours dont ils bénéficient pour formuler leur demande.

À défaut de retour de la demande de paiement immédiat dans les 15 jours, les sommes attribuées seront bloquées pendant cinq ans sur le plan d'épargne, sauf cas de déblocage anticipé.

Article 9.2 | Indisponibilité

Sauf pour les salariés qui demanderont le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes, les droits constitués au profit des bénéficiaires ne seront négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de cinq ans à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés.

Ces droits pourront cependant exceptionnellement être négociables avant l'expiration de ce délai de cinq ans lors de la survenance de l'un des cas suivants :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption (dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge) ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire ;
- invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs ;
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un Pacs ;
- rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

- situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation sur demande adressée à l'organisation gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la commission d'examen des situations de surendettement ou par le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- rénovation énergétique de la résidence principale ;
- activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou la personne liée par un Pacs ;
- achat d'un véhicule à faible émission de gaz à effet de serre.

En outre, les sommes n'atteignant pas un montant fixé par arrêté pourront être payées directement.

Sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès du conjoint ou de la personne liée par un Pacs, d'invalidité, de violences conjugales et de surendettement pour lesquels le bénéficiaire peut demander à tout moment la liquidation de ses droits, les demandes doivent être présentées dans le délai de 6 mois à compter du fait générateur. En cas de décès du bénéficiaire, il appartient aux ayants droit de demander la liquidation des droits.

Article 10 | Modalités d'information collective et individuelle du personnel

Article 10.1 | Information collective

L'entreprise qui applique volontairement le dispositif de participation de branche assure le suivi de cette application :

- avec le CSE, quel que soit l'effectif de l'entreprise, ou avec la commission spécialisée éventuellement créée par ce comité ;
- à défaut de CSE dans l'entreprise, par une commission *ad hoc* élue par l'ensemble du personnel et comprenant 2 salariés.

Ainsi, chaque année, leur sera présenté dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, un rapport comportant notamment :

- les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;
- des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque le comité social et économique sera appelé à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées feront l'objet d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Le CSE peut se faire assister par l'expert-comptable prévu à l'article L. 2315-78 du code du travail.

Article 10.2 | Information individuelle

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions de l'article R. 3324-21-1 du code du travail la société établira tous les documents nécessaires pour l'information des salariés, tant sur le plan général du calcul de la réserve spéciale de participation que sur le plan de leurs créances individuelles.

Pour les salariés présents à la date de signature du document unilatéral d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés et de l'accord pour les entreprises de 50 salariés et plus, ainsi que pour ceux embauchés ultérieurement, le texte intégral de l'accord pourra être consulté au sein de l'entreprise.

Lors de la répartition entre les bénéficiaires, l'avis d'option envoyé à chaque salarié par voie électronique à l'adresse communiquée, indique :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS ;
- l'organisme auquel est confié la gestion des droits ;
- la date à partir de laquelle les droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration du délai d'indisponibilité.

Dans les six mois qui suivent la clôture de l'exercice, chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation.

Article 10.3 | *Départ d'un salarié*

Lorsqu'un salarié titulaire d'une créance sur la réserve spéciale de participation quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l'entreprise soit en mesure de liquider à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, il lui est remis un état récapitulatif qui indique, outre l'identification du bénéficiaire, la description de ses avoirs acquis ainsi que la date à laquelle seront répartis les droits éventuels au titre de l'exercice en cours.

Il lui sera en outre demandé de préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis de mise en paiement des dividendes et d'échéance des intérêts, des titres remboursables et des avoirs devenus disponibles, et, le cas échéant, le compte sur lequel les sommes correspondantes devront lui être versées.

En cas de changement d'adresse, il appartiendra au salarié bénéficiaire d'en aviser son employeur en temps utile.

Il est rappelé que si le salarié ne peut être atteint, à la date d'exigibilité, à la dernière adresse par lui indiquée, les sommes et droits lui revenant sont tenus à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date d'expiration du délai d'indisponibilité. Passé ce délai, ils sont remis à la Caisse des dépôts et de consignations où il peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Enfin il est rappelé que si, lors de son départ, le salarié souhaite transférer les sommes qu'il détient au titre de la participation au sein d'un plan d'épargne de son nouvel employeur, il doit indiquer à la société les avoirs acquis qu'il souhaite voir transférés ainsi que le nom et l'adresse de son nouvel employeur.

Article 10.4 | *Information générale sur le dispositif de participation de branche*

Afin d'inciter les entreprises à mettre en place le dispositif de participation de branche, l'HumApp Télécoms, signataire du présent accord, met à disposition sur son site internet une note technique présentant les avantages d'un tel dispositif pour les salariés et l'entreprise. Cette note technique d'information, libre d'accès, veillera à présenter les conditions dans lesquelles l'entreprise pourra simplement avoir recours à ce dispositif.

Article 11 | *Procédure de règlement des différends*

Tout différend concernant l'application du dispositif d'intéressement est d'abord soumis à l'examen de l'employeur et du CSE si celui-ci existe.

À défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

Article 12 | Dispositions relatives à l'accord

Article 12.1 | Stipulations 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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés dans la mesure où :

- le présent accord est un accord type que les entreprises de moins de 50 salariés qui le souhaitent peuvent appliquer au moyen d'un document unilatéral d'adhésion, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, sur la base du modèle annexé au présent accord ;
- conformément aux dispositions de l'article L. 3322-9 du code du travail, l'application du dispositif de participation prévu par le présent accord de branche dans les entreprises de 50 salariés et plus est subordonnée à la signature d'un accord spécifique.

Article 12.2 | Durée. Révision. Dénonciation

Article 12.2.1 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3345-4 le présent accord sera applicable à compter de son agrément par l'autorité administrative compétente.

Article 12.2.2 | Révision

Sont habilitées à réviser le présent accord :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes à l'accord ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes étant précisé que, si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- à l'issue de ce cycle :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche étant précisé que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La partie ayant demandé la révision doit faire parvenir au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, sa demande de révision accompagnée du projet de révision proposé.

Le secrétariat de la commission transmet la demande par tout moyen à l'ensemble des parties habilitées à procéder à la révision et les convoque à une réunion qui doit se tenir dans un délai de soixante jours calendaires après la date de réception de la demande de révision.

La présente procédure s'applique sans préjudice de la possibilité pour les parties, au cours de chaque réunion de la CPPNI, de prendre l'initiative d'ouvrir une discussion sur l'opportunité de réviser une ou des dispositions du présent accord.

Article 12.2.3 | Dénonciation

Chacune des parties signataires ou ayant adhéré ultérieurement dans les formes prescrites par la loi peut dénoncer le présent accord.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ou la totalité des organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ou d'une partie seulement des organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

En tout état de cause, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, jusqu'au terme de l'année civile suivant la date à laquelle le préavis de dénonciation expire.

Article 12.3 | Interprétation et suivi

Les difficultés d'interprétation du présent accord peuvent être soumises à la CPPNI de la branche des télécommunication dans les conditions de l'article 3-1-3-3 de la convention collective.

Article 12.4 | Dépôt. Publicité. Extension

À l'issue du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension, par la partie la plus diligente, dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Le présent accord sera déposé auprès du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 15 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe Décision unilatérale d'adhésion au dispositif de participation mis en place au niveau de la branche des télécommunications

Entreprise de moins de 50 salariés

Le présent document est établi en application des dispositions de l'accord de la branche des télécommunications du <date à compléter>, agréé par arrêté en date du <date à compléter> et portant mise en place d'un dispositif de participation de branche.

Le présent document est pris en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail autorisant les entreprises de moins de 50 salariés à appliquer par décision unilatérale l'accord type au moyen d'un « document unilatéral d'adhésion » établi conformément aux dispositions de l'accord de branche précité.

Le présent document unilatéral d'adhésion vise à définir les choix que l'entreprise a retenus parmi les différentes options offertes par l'accord de branche et concernant notamment :

- la durée d'application du dispositif de participation ;
- les bénéficiaires du dispositif de participation ;
- la formule de calcul de la réserve spéciale de participation ;
- les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation.

Pour chacun des thèmes ci-dessous l'entreprise coche la ou les option(s) retenue(s).

1. Information du CSE^[1]

- ☐ L'entreprise de moins de 50 salariés ne dispose pas d'un CSE.
- ☐ L'entreprise de moins de 50 salariés dispose d'un CSE.

Si l'entreprise dispose d'un CSE, le projet de décision unilatérale d'adhésion au dispositif de participation mis en place par l'accord de branche du <date à compléter>, agréé par arrêté en date du <date à compléter>, a fait l'objet d'une information du CSE en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Cette information a été faite le <date à compléter> et a donné lieu à l'établissement d'un PV annexé au présent document.

2. Information du personnel

L'information du personnel s'est faite selon un ou plusieurs des dispositifs suivants^[2] :

- ☐ Le personnel de l'entreprise a été informé du contenu du présent document unilatéral d'adhésion lors d'une réunion collective du personnel qui s'est tenue le <date à compléter> ;
- ☐ Le personnel a été informé par écrit du contenu du présent document unilatéral d'adhésion ;
- ☐ Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à cet effet ;
- ☐ Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un envoi par courriel à chacun des salariés de l'entreprise.

[1] Cocher l'option retenue.

[2] Cocher une ou plusieurs des options.

3. Durée d'application du dispositif de participation

Le dispositif de participation de branche s'applique dans l'entreprise pour une durée de^[1] :

- ☐ 1 exercice ;
- ☐ 2 exercices ;
- ☐ 3 exercices ;
- ☐ 4 exercices ;
- ☐ 5 exercices ;
- ☐ À durée indéterminée.

Il s'applique à compter de l'exercice ouvert le

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts par le présent accord de branche après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens.

À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article D. 2232-1-6 du code du travail, le présent document unilatéral d'adhésion comporte des options dont le contenu est prédéfini sans adaptation possible par l'employeur.

4. Bénéficiaires

Il est rappelé que seuls peuvent bénéficier des droits du présent dispositif de participation de branche les salariés comptant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze mois qui le précèdent.

Par ailleurs, sous réserve d'employer au moins un salarié, l'entreprise opte^[2] pour l'application du présent dispositif au(x) :

- ☐ Chef d'entreprise ;
- ☐ Présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales ;
- ☐ Conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint.

Il est rappelé que le présent dispositif de participation ne peut être mis en place dans l'entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

5. Modalités de calcul de la participation

La somme attribuée à l'ensemble des bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation.

Le montant de la réserve spéciale de participation est calculé pour chaque exercice conformément aux dispositions de l'article L. 3324-1 du code du travail. Il s'exprime par la formule suivante :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times S/VA$$

Formule dans laquelle :

- B représente le bénéfice net, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé aux taux de l'impôt sur les sociétés. Ce

[1] Cocher l'option retenue.

[2] Cocher, le cas échéant, l'option retenue.

bénéfice est diminué de l'impôt correspondant et augmenté du montant de la provision pour investissement dans les conditions prévues par la réglementation.

- C représente les capitaux propres comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris en compte au *pro rata temporis*.
- S représente les salaires, correspondant aux revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.
- VA représente la valeur ajoutée, c'est-à-dire la somme des postes suivants du compte de résultats : charges de personnel + impôts et taxes à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires + charges financières + dotations de l'exercice aux amortissements + dotations de l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles + résultat courant avant impôts.

Le calcul de la réserve spéciale de participation est effectué au début de chaque exercice sur la base du bilan de l'année précédente.

6. Modalités de répartition de la participation

L'entreprise a choisi de retenir les modalités de répartition suivantes de la réserve spéciale de participation^[1] :

☐ Option 1 : répartition uniforme

La répartition de la réserve sera effectuée de manière uniforme entre tous les bénéficiaires.

☐ Option 2 : répartition en fonction de la durée de présence

La répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice selon la formule suivante :

$$\text{Droit individuel} = \frac{\text{Prime globale} \times \text{Total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié}}{\text{Total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise}}$$

Sont considérées comme heures de présence au sens du présent article celles correspondant :

- aux congés payés ;
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- aux congés légaux de maternité et d'adoption ;
- au congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail ;
- aux congés de deuil ;
- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- aux absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat ;
- aux périodes d'exercice des fonctions de conseiller prud'hommes ;

[1] Cocher une seule des cinq options proposées. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

- aux périodes relatives aux heures chômées au titre de l'activité partielle (de droit commun ou de longue durée) ;
- aux périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique.

□ Option 3 : répartition proportionnelle au salaire et à la durée de présence

La répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée :

- pour 50 % de la réserve spéciale de participation, la répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus et soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale par chaque bénéficiaire au cours de la période de calcul sachant que, pour les périodes d'absences pour congés légaux de maternité, d'adoption et de deuil, congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail, périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), périodes d'activité partielle (de droit commun ou de longue durée) et périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Le cas échéant pour les mandataires sociaux, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise. Le salaire à prendre en considération ne peut pour un même exercice excéder une somme égale à 3 fois le plafond annuel de sécurité sociale ;
- pour 50 % de la réserve spéciale de participation en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 du présent article.

□ Option 4 : répartition proportionnelle au salaire et uniforme

La répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée :

- pour 50 % de la réserve spéciale de participation proportionnellement aux salaires bruts dans les conditions définies à l'option 3 du présent article ;
- pour 50 % de la réserve spéciale de participation de manière uniforme dans les conditions définies à l'option 1 du présent article.

□ Option 5 : répartition proportionnelle au salaire, uniforme et proportionnelle à la durée de présence

La répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée :

- pour 1/3 de la réserve spéciale de participation proportionnellement aux salaires bruts dans les conditions définies à l'option 3 du présent article ;
- pour 1/3 de la réserve spéciale de participation de manière uniforme dans les conditions définies à l'option 1 du présent article ;
- pour 1/3 de la réserve spéciale de participation en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 du présent article.

7. Régime juridique du dispositif de participation

Pour le surplus, le dispositif de participation mis en œuvre au sein de l'entreprise par le présent document unilatéral d'adhésion est régi par les dispositions de l'accord de branche du <date à compléter> précité.

8. Formalités

Il est rappelé que, pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales, la décision unilatérale d'adhésion prise en application de l'accord de branche doit avoir été prise avant l'expiration d'un délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés conformément aux dispositions de l'article L. 3323-5 du code du travail et être déposée.

La présente décision unilatérale d'adhésion donne lieu à un dépôt sur la plateforme de téléprocédure mentionnée à l'article D. 2231-4 du code du travail, dans les conditions prévues à cet article.

Fait à, le

Le représentant légal de la société.

Signature.

Avenant n° 83 du 19 septembre 2024

relatif à la modification du titre VI « Classement professionnel et rémunération »
et du titre VIII « Dispositions spécifiques aux cadres »

NOR : ASET2451022M

IDCC : 2190

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

UNML,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SYNAMI CFTD,

d'autre part,

Préambule

Partant du constat que depuis l'avenant du 1^{er} novembre 2007 relatif au titre VIII de la CCN des missions locales, la fonction de « cadre » a profondément évolué en raison des mutations de l'environnement économique, du fonctionnement des missions locales et des emplois repères eux-mêmes, les partenaires sociaux ont souhaité mettre à jour la convention collective nationale des missions locales.

Une part importante de la discussion a porté sur la volonté de décrire les pratiques actuelles en missions locales.

Cet avenant a ainsi pour objectifs :

- de modifier, de préciser la définition des cadres, d'harmoniser la durée de la période d'essai ;
- de créer une indemnité d'encadrement afin de valoriser le travail des salariés cadres qui ont notamment la responsabilité d'organiser, de répartir, de coordonner la charge de travail d'une équipe.

Les partenaires sociaux de la branche ont donc convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs relevant du champ d'application défini au titre I, de l'article I.1 de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001.

Il s'applique aux salariés de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001 tel que défini dans l'article I.1 de la convention collective.

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

Article 2 | Articulation accord de branche et accord d'entreprise

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions relatives au titre VIII « Dispositions spécifiques aux cadres » relèvent du bloc 3 conformément aux ordonnances du 22 septembre 2017.

Dans les matières autres que celles listées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2, l'article L. 2253-3 prévoit que l'accord d'entreprise prime. Il n'interdit pas pour autant aux accords de branche de prévoir des stipulations dans ces matières. Ces stipulations ne s'appliquent alors qu'en l'absence d'accord d'entreprise : elles ont un caractère supplétif.

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions relatives au titre VI « Classement professionnel et rémunération » relèvent du bloc 1 conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail.

Article 3 | Modification du titre VIII de la CCN relatif aux dispositions spécifiques aux cadres

L'article 8.1 relatif aux définitions est modifié comme suit :

« Article 8.1 | Définitions

Les présentes dispositions visent les cadres tels qu'ils sont définis dans l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et par l'ANI du 28 février 2020.

Le cadre est un salarié occupant un poste de travail :

- nécessitant une aptitude à des fonctions à caractère intellectuel prédominant, comportant l'application à un haut degré des facultés de jugement résultant de connaissances, savoirs et savoir-faire, théoriques, techniques ou professionnels constatés par un diplôme ou une certification d'enseignement supérieur ou à travers une expérience reconnue, acquise au fil du parcours professionnel et/ou par la formation professionnelle ;
- impliquant des fonctions conditionnant ou induisant la réflexion et/ou l'action d'autres salariés et influant significativement dans les domaines économiques, sociaux, sociétaux et/ou environnementaux ;
- donnant au salarié une marge suffisante d'initiative et/ou d'autonomie dont l'amplitude dépend des responsabilités et/ou de la délégation de pouvoirs qui lui sont confiées ;
- conférant au salarié une responsabilité effective contribuant à la marche et au développement de l'entreprise soit d'animation, de coordination ou d'encadrement d'un groupe plus ou moins important de salariés, soit d'études, de recherches, de conception ou d'autres activités.

L'employeur devra obligatoirement mentionner sur la lettre d'engagement prévue cette qualité de cadre et fixe, le cas échéant, le niveau des délégations par écrit afin qu'aucune ambiguïté ne puisse exister quant à sa mission.

La présente convention retient pour la branche 2 catégories de cadres :

8.1.1. Cadre de direction

L'employeur (ou son représentant) accorde ce statut à un salarié qui, cumulativement :

- assure des responsabilités dans le cadre de la délégation de pouvoir établie par l’employeur dont l’importance implique une grande indépendance dans l’organisation de son emploi du temps ;
- est habilité, en fonction de la délégation établie par écrit par l’employeur (ou son représentant) à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- assiste, à la demande de l’employeur (ou son représentant) aux instances délibératives de la structure et aide à la prise de décisions stratégiques ;
- exerce, dans les limites fixées par la délégation de pouvoirs, les prérogatives de l’employeur concernant la gestion du personnel et le fonctionnement courant de la structure ;
- a validé une formation nécessaire pour exercer la mission ou possède une expérience reconnue comme équivalente qu’il met en œuvre dans ses fonctions.

Le cadre de direction est un « cadre autonome » qui n’est pas soumis à un horaire collectif préalablement établi.

8.1.2. Cadre administratif et cadre technique

L’employeur peut accorder le statut cadre à un salarié qui exerce sous l’autorité et par délégation du supérieur hiérarchique, des fonctions hiérarchiques et/ou impliquant initiatives, autonomie et responsabilités.

Le salarié a validé une formation nécessaire à l’exercice de sa fonction ou possède une expérience reconnue comme équivalente qu’il met en œuvre dans ses fonctions.

Le cadre administratif ou cadre technique est un « cadre intégré » qui est soumis à un horaire collectif préalablement établi. »

L’article 8.2 relatif à la période d’essai est modifié comme suit :

« Article 8.2 | Période d’essai

La période d’essai des cadres visés aux articles 8.1.1 et 8.1.2 est de 3 mois, renouvelable 1 fois si nécessaire.

Le renouvellement est possible une fois pour une durée qui ne peut excéder celle de la période initiale.

Lorsque la rupture de la période d’essai est à l’initiative de l’employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque la rupture de la période d’essai est à l’initiative du salarié celui-ci doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si la durée de présence dans l’entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la durée est supérieure à 8 jours. »

L’article 8.3 relatif au délai-congé est inchangé.

L’article 8.4 relatif à la clause spécifique aux directeurs est inchangé.

L’article 8.5 relatif à l’indemnité de licenciement est inchangé.

L’article 8.6 relatif au congé maladie est inchangé.

Article 4 | **Création de l'article 6.2.2.4.3 intitulé « Indemnité d'encadrement »**

L'article 6.2.2.4.3 est créé comme suit :

« Article 6.2.2.4.3 relatif à l'indemnité d'encadrement

Les salariés cadres ayant la responsabilité d'organiser, de répartir, de coordonner la charge de travail d'une équipe ainsi que de fixer les objectifs et d'évaluer les salariés de cette équipe bénéficient d'une indemnité d'encadrement de :

Nombre de salariés dans l'équipe	Nombre de points
1 à 4	20
5 à 14	25
15 et +	30

Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité de responsabilité de l'article 6.2.2.4.1.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec toute autre prime ayant le même objet.

Le calcul des salariés dans l'équipe doit être établi en personne physique et non en ETP.

L'indemnité d'encadrement est mensuelle et n'est pas proratisable. Elle ne doit pas être intégrée à l'indice professionnel du salarié. »

Article 5 | **Entrée en vigueur**

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

Article 6 | **Durée de l'accord. Révision. Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 7 | **Notification. Dépôt. Extension**

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacune des organisations signataires et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations représentatives, et fera l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent, à l'initiative de la plus diligente, de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent accord en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 84 du 19 septembre 2024

relatif à la classification
(modification des annexes II, III, IV, V et VI)

NOR : ASET2451023M

IDCC : 2190

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

UNML,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SYNAMI CFTD,

d'autre part,

les partenaires sociaux de la branche ont convenu de ce qui suit :

Préambule

Partant du constat que depuis l'avenant n° 65 du 20 juin 2019 relatif à la révision du système de classification dans la CCN des missions locales, les emplois repères ont évolué en raison des mutations de l'environnement économique, du fonctionnement des missions locales, les partenaires sociaux ont souhaité créer deux compétences supplémentaires au système de classification actuelle.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs relevant du champ d'application défini au titre I, de l'article I.1 de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001.

Il s'applique aux salariés de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001 tel que défini dans l'article I.1 de la convention collective.

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

Article 2 | *Articulation accord de branche et accord d'entreprise*

Les partenaires sociaux rappellent que les annexes II, III, IV, V et VI de la convention collective nationale des missions locales et PAIO concernent le système de classification de la branche et relèvent du bloc 1 conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail.

Article 3 | *Annexe II « Conception du système de classification du secteur professionnel des missions locales et des PAIO »*

L'annexe II est modifiée comme suit :

(Voir page suivante.)

« Conception du système de classification du secteur professionnel des missions locales et des PAIO

Liste des emplois repères

Métiers		Emplois repères			
Maintenance et hygiène des espaces	Agent d'hygiène et de maintenance des locaux et des espaces verts				
Insertion sociale et professionnelle	Chargé d'accueil et d'animation	Conseiller en insertion sociale et professionnelle			
Information-communication	Chargé de documentation	Chargé d'information et de communication			
Gestion	Assistant administratif	Assistant de gestion	Assistant de direction	Assistant financier	Assistant informatique
Encadrement	Responsable administratif et financier	Responsable des ressources humaines	Responsable de secteur	Directeur	

Agent d'hygiène et de maintenance des locaux et des espaces verts	
Compétences socles	
Maintenance et hygiène des espaces	10.1. Entretien et hygiène des locaux (6)
	10.2. Entretien des espaces verts (6)

	Chargé d'accueil et d'animation	Conseiller en insertion sociale et professionnelle	Chargé de projet
	Compétences socles	Compétences socles	Compétences socles
Insertion sociale et professionnelle	2.1. Accueillir le public (6) 2.2. Informer, recueillir la demande et orienter (7) 8.4. Assurer un suivi administratif (6)	1.1. Recevoir le public en entretien (8) 1.2. Établir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu (10) 1.3. Informer et aider à l'orientation du public cible (11) 1.4. Être référent dans un domaine spécifique (11) 1.5. Accompagner le public dans son parcours d'insertion (11) 2.2. Informer, recueillir la demande et orienter (7) 8.4. Assurer un suivi administratif (6)	3.1. Représenter la structure dans le cadre stratégique (14) 3.2. Représenter la structure en apportant une contribution technique (10) 3.3. Construire, développer un réseau de partenaires (12) 3.4. Négocier (14) 4.4. Outiller l'activité d'insertion (12) 5.2. Concevoir et piloter des projets (14) 5.3. Mettre en œuvre des projets (11) 8.4. Assurer un suivi administratif (6)

	Chargé d'accueil et d'animation	Conseiller en insertion sociale et professionnelle	Chargé de projet
	Compétences complémentaires 2.3. Animer un espace d'accueil et d'information (7) 4.5. Documenter (8)	Compétences complémentaires 4.3. Assurer une veille sur l'activité d'insertion (10) 3.3. Construire, développer un réseau de partenaires (12) 4.1. Organiser des réunions techniques internes et externes (11) 4.4. Outiller l'activité d'insertion (12) 4.6. Accompagner collectivement un groupe dans son parcours (12) 4.7. Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi (13) 4.8. Assurer une expertise dans une thématique de l'approche globale de l'accompagnement des jeunes (13) 5.3. Mettre en œuvre des projets (11) 9.2. Participer à l'élaboration de supports de communication (8)	Compétences complémentaires 1.1. Recevoir le public en entretien (8) 1.2. Établir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu (10) 1.3. Informer et aider à l'orientation du public cible (11) 1.5. Accompagner le public dans son parcours d'insertion (11) 4.3. Assurer une veille sur l'activité d'insertion (10) 4.6. Accompagner collectivement un groupe dans son parcours (12) 6.2. Proposer des orientations (14) 7.5. Accompagner l'évolution professionnelle des salariés (15) 9.2. Participer à l'élaboration de supports de communication (8) 9.3. Assurer la mise en œuvre technique de la communication (10)
	Compétences transversales A.1. Entretien et maintenance des bâtiments A.2. Transmettre, accompagner	Compétences transversales A.1. Entretien et maintenance des bâtiments A.2. Transmettre, accompagner A.3. Assurer l'organisation, la continuité et la cohérence opérationnelle d'une équipe	Compétences transversales A.1. Entretien et maintenance des bâtiments A.2. Transmettre, accompagner A.3. Assurer l'organisation, la continuité et la cohérence opérationnelle d'une équipe

	Chargé de documentation	Chargé d'information et de communication
Information Communication	Compétences socles	Compétences socles
	2.3. Animer un espace d'accueil et d'information (7) 4.5. Documenter (8) 8.4. Assurer un suivi administratif (6) 9.2. Participer à l'élaboration de supports de communication (8) 9.3. Assurer la mise en œuvre technique de la communication (10)	4.5. Documenter (8) 8.4. Assurer un suivi administratif (6) 9.2. Participer à l'élaboration de supports de communication (8) 9.3. Assurer la mise en œuvre technique de la communication (10)
	Compétences complémentaires	Compétences complémentaires
	2.1. Accueillir le public (6) 4.3. Assurer une veille sur l'activité d'insertion (10)	2.1. Accueillir le public (6) 2.2. Informer, recueillir la demande et orienter (7) 2.3. Animer un espace d'accueil et d'information (7) 9.4. Élaborer des outils de communication interne et externe (11)
	Compétences transversales	Compétences transversales
	A.1. Entretien et maintenance des bâtiments A.2. Transmettre, accompagner	A.1. Entretien et maintenance des bâtiments A.2. Transmettre, accompagner

	Assistant administratif	Assistant de gestion	Assistant de direction	Assistant financier	Assistant informatique
Gestion	Compétences socles	Compétences socles	Compétences socles	Compétences socles	Compétences socles
	8.4. Assurer un suivi administratif (6)	8.4. Assurer un suivi administratif (6) 8.6. Tenir la comptabilité (10) 8.7. Assurer le suivi administratif du personnel (10)	8.4. Assurer un suivi administratif (6) 8.7. Assurer le suivi administratif du personnel (10) 9.3. Assurer la mise en œuvre technique de la communication (10)	8.2. Gérer le budget et analyser la situation financière de la structure (11) 8.3. Formaliser les outils de gestion de la structure (11) 8.6. Tenir la comptabilité (10) 8.4. Assurer un suivi administratif (6)	3.2. Représenter la structure en apportant une contribution technique (10) 8.4. Assurer un suivi administratif (6) 8.8. Gérer l'informatique de la structure (11)

	Assistant administratif	Assistant de gestion	Assistant de direction	Assistant financier	Assistant informatique
	Compétences complémentaires	Compétences complémentaires	Compétences complémentaires	Compétences complémentaires	Compétences complémentaires
	2.1. Accueillir le public (6) 4.2. Organiser la gestion administrative de la structure (7)	4.2. Organiser la gestion administrative de la structure (7) 8.3. Formaliser les outils de gestion de la structure (11)	8.5. Organiser la vie de la structure (12) 8.6. Tenir la comptabilité (10)	8.7. Assurer le suivi administratif du personnel (10) 8.5. Organiser la vie de la structure (12)	4.4. Outiller l'activité d'insertion (12) 9.4. Élaborer des outils de communication interne et externe (11)
	Compétences transversales	Compétences transversales	Compétences transversales	Compétences transversales	Compétences transversales
	A.1. Entretien et maintenance des bâtiments A.2. Transmettre, accompagner	A.1. Entretien et maintenance des bâtiments A.2. Transmettre, accompagner	A.1. Entretien et maintenance des bâtiments A.2. Transmettre, accompagner	A.1. Entretien et maintenance des bâtiments A.2. Transmettre, accompagner	A.1. Entretien et maintenance des bâtiments A.2. Transmettre, accompagner

	Responsable administratif et financier	Responsable des ressources humaines	Responsable de secteur	Directeur
	Compétences socles	Compétences socles	Compétences socles	Compétences socles
Encadrement	<p>4.2. Organiser la gestion administrative de la structure (7)</p> <p>5.2. Concevoir et piloter des projets (14)</p> <p>6.2. Proposer des orientations (14)</p> <p>8.1. Mettre en œuvre la gestion budgétaire et financière (11)</p> <p>8.2. Gérer le budget et analyser la situation financière de la structure (11)</p> <p>8.3. Formaliser les outils de gestion de la structure (11)</p> <p>8.4. Assurer un suivi administratif (6)</p>	<p>4.2. Organiser la gestion administrative de la structure (7)</p> <p>5.2. Concevoir et piloter des projets (14)</p> <p>6.2. Proposer des orientations (14)</p> <p>7.2. Animer et coordonner une équipe (12)</p> <p>7.3. Piloter les politiques de ressources humaines (13)</p> <p>8.3. Formaliser les outils de gestion de la structure (11)</p> <p>8.4. Assurer un suivi administratif (6)</p>	<p>3.1. Représenter la structure dans le cadre stratégique (14)</p> <p>3.2. Représenter la structure en apportant une contribution technique (10)</p> <p>3.3. Construire, développer un réseau de partenaires (12)</p> <p>3.4. Négocier (14)</p> <p>4.1. Organiser des réunions techniques internes et externes (11)</p> <p>4.4. Outiller l'activité d'insertion (12)</p> <p>5.1. Élaborer des projets de changements, piloter des projets institutionnels (15)</p> <p>6.1. Assurer une veille stratégique (13)</p> <p>6.2. Proposer des orientations (14)</p> <p>7.1. Piloter la Mission locale (16)</p> <p>7.2. Animer et coordonner une équipe (12)</p> <p>7.3. Piloter les politiques de ressources humaines (13)</p> <p>7.4. Sécuriser l'environnement juridique de la structure (14)</p> <p>7.5. Accompagner l'évolution professionnelle des salariés (15)</p> <p>8.1. Mettre en œuvre la gestion budgétaire et financière (11)</p> <p>8.3. Formaliser les outils de gestion de la structure (11)</p> <p>9.1. Concevoir une politique de communication (13)</p> <p>8.9. Mettre en place les indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure (15)</p>	<p>3.1. Représenter la structure dans le cadre stratégique (14)</p> <p>3.3. Construire, développer un réseau de partenaires (12)</p> <p>3.4. Négocier (14)</p> <p>4.4. Outiller l'activité d'insertion (12)</p> <p>5.1. Élaborer des projets de changements, piloter des projets institutionnels (15)</p> <p>6.1. Assurer une veille stratégique (13)</p> <p>6.2. Proposer des orientations (14)</p> <p>7.1. Piloter la Mission locale (16)</p> <p>7.2. Animer et coordonner une équipe (12)</p> <p>7.3. Piloter les politiques de ressources humaines (13)</p> <p>7.4. Sécuriser l'environnement juridique de la structure (14)</p> <p>7.5. Accompagner l'évolution professionnelle des salariés (15)</p> <p>8.1. Mettre en œuvre la gestion budgétaire et financière (11)</p> <p>8.3. Formaliser les outils de gestion de la structure (11)</p> <p>9.1. Concevoir une politique de communication (13)</p> <p>8.9. Mettre en place les indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure (15)</p>

	Responsable administratif et financier	Responsable des ressources humaines	Responsable de secteur	Directeur
	Compétences complémentaires 7.2. Animer et coordonner une équipe (12) 8.9. Mettre en place des indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure (15)	Compétences complémentaires 7.5. Accompagner l'évolution professionnelle des salariés (15)	Compétences complémentaires 7.5. Accompagner l'évolution professionnelle des salariés (15) 9.2. Participer à l'élaboration de supports de communication (8)	

L'annexe III est modifiée comme suit :

« Missions locales et PAIO – Référentiel des compétences

Liste des compétences

1. Axe conseil en insertion

- 1.1. Recevoir le public en entretien (cotation 8)
- 1.2. Établir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu (cotation 10)
- 1.3. Informer et aider à l'orientation du public cible (cotation 11)
- 1.4. Être référent dans un domaine spécifique (cotation 11)
- 1.5. Accompagner le public dans son parcours d'insertion (cotation 11)

2. Axe accueil

- 2.1. Accueillir le public (cotation 6)
- 2.2. Informer, recueillir la demande et orienter (cotation 7)
- 2.3. Animer un espace d'accueil et d'information (cotation 7)

3. Axe partenarial

- 3.1. Représenter la structure dans le cadre stratégique (cotation 14)
- 3.2. Représenter la structure en apportant une contribution technique (cotation 10)
- 3.3. Construire, développer un réseau de partenaires (cotation 12)
- 3.4. Négocier (cotation 14)

4. Axe technique

- 4.1. Organiser des réunions techniques internes et externes (cotation 11)
- 4.2. Organiser la gestion administrative de la structure (cotation 7)
- 4.3. Assurer une veille sur l'activité d'insertion (cotation 10)
- 4.4. Outiller l'activité d'insertion (cotation 12)
- 4.5. Documenter (cotation 8)
- 4.6. Accompagner collectivement un groupe dans son parcours (cotation 12)
- 4.7. Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi (cotation 13)
- 4.8. Assurer une expertise dans une thématique de l'approche globale de l'accompagnement des jeunes (cotation 13)

5. Axe Ingénierie de projet

- 5.1. Élaborer des projets de changements, piloter des projets institutionnels (cotation 15)
- 5.2. Concevoir et piloter des projets (cotation 14)
- 5.3. Mettre en œuvre des projets (cotation 11)

6. Axe stratégique

- 6.1. Assurer une veille stratégique (cotation 13)
- 6.2. Proposer des orientations (cotation 14)

7. Axe managérial

- 7.1. Piloter la Mission locale (cotation 16)
- 7.2. Animer et coordonner une équipe (cotation 12)
- 7.3. Piloter les politiques de ressources humaines (cotation 13)
- 7.4. Sécuriser l'environnement juridique de la structure (cotation 14)
- 7.5. Accompagner l'évolution professionnelle des salariés (cotation 15)

8. Axe gestionnaire

- 8.1. Mettre en œuvre la gestion budgétaire et financière (cotation 11)
- 8.2. Gérer le budget et analyser la situation financière de la structure (cotation 11)
- 8.3. Formaliser les outils de gestion de la structure (cotation 11)
- 8.4. Assurer un suivi administratif (cotation 6)
- 8.5. Organiser la vie de la structure (cotation 12)
- 8.6. Tenir la comptabilité (cotation 10)
- 8.7. Assurer le suivi administratif du personnel (cotation 10)
- 8.8. Gérer l'informatique de la structure (cotation 11)
- 8.9. Mettre en place des indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure (cotation 15)

9. Axe communication

- 9.1. Concevoir une politique de communication (cotation 13)
- 9.2. Participer à l'élaboration de supports de communication (cotation 8)
- 9.3. Assurer la mise en œuvre technique de la communication (cotation 10)
- 9.4. Élaborer des outils de communication interne et externe (cotation 11)

10. Axe maintenance et hygiène des espaces

- 10.1. Entretien et hygiène des locaux (cotation 6)
- 10.2. Entretien des espaces verts (cotation 6)

Liste des compétences transversales

- A.1. Entretien et maintenance des bâtiments
- A.2. Transmettre et accompagner
- A.3. Assurer l'organisation, la continuité et la cohérence opérationnelle d'une équipe

Détail des items par activité

1. Axe conseil en insertion

- 1.1 Recevoir le public en entretien (cotation 8) :
 - recevoir le public individuellement ou collectivement ;
 - établir une relation professionnelle adaptée au public dans le cadre de l'accompagnement global et la maintenir tout au long du parcours.
- 1.2. Établir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu (cotation 10) :
 - réaliser avec le public un état de ses expériences, de ses atouts et de ses difficultés relatifs à sa situation ;
 - analyser les attentes et besoins du public en prenant en compte l'ensemble de sa situation.
- 1.3. Informer et aider à l'orientation du public cible (cotation 11) :
 - informer individuellement et collectivement le public ;
 - orienter vers le partenaire interne ou externe adapté à la situation du public et en assurer le suivi ;
 - assurer l'adéquation entre la demande du public et l'offre des dispositifs ;
 - proposer des prestations en termes d'accompagnement global soit directement réalisées par la structure, soit réalisées par d'autres partenaires ;
 - assurer un suivi du public en lien avec les partenaires du territoire.
- 1.4. Être référent dans un domaine spécifique (cotation 11) :
 - transmettre au public reçu des informations spécifiques (santé, logement, accès au droit) et aider à son orientation sur des besoins spécifiques ;

- conduire des entretiens individuels, collectifs sur un thème spécifique et définir le cas échéant des solutions, des orientations et /ou mettre en œuvre un accompagnement adapté ;
 - assurer la transmission d’informations auprès des partenaires.
- 1.5. Accompagner le public dans son parcours d’insertion (cotation 11) :**
- construire avec le public les actions et les étapes de son parcours ;
 - accompagner le public dans la réalisation de ses démarches ;
 - ajuster les engagements pris tout au long de l’accompagnement ; en évaluer la réalisation.
- 2. Axe accueil**
- 2.1. Accueillir le public (cotation 6) :**
- accueillir, prendre en compte tout public et gérer les flux ;
 - instaurer une relation de respect et s’assurer de la confidentialité des données.
- 2.2. Informer, recueillir la demande et orienter (cotation 7) :**
- recueillir et enregistrer la demande et les informations relatives à la situation individuelle du public ;
 - informer et orienter le public reçu ;
 - apprécier l’urgence d’une demande.
- 2.3. Animer un espace d’accueil et d’information (cotation 7) :**
- animer les lieux et organiser l’accès à l’information ;
 - accompagner le public dans la recherche d’information.
- 3. Axe partenarial**
- 3.1. Représenter la structure dans le cadre stratégique (cotation 14) :**
- représenter la structure dans ses orientations stratégiques auprès des différents partenaires ;
 - entretenir, coordonner et animer un réseau de partenaires dans le cadre des orientations stratégiques de la structure.
- 3.2. Représenter la structure en apportant une contribution technique (cotation 10) :**
- représenter techniquement la structure dans des réunions de travail ;
 - assurer une assistance technique auprès des partenaires.
- 3.3. Construire, développer un réseau de partenaires (cotation 12) :**
- constituer un réseau de partenaires ;
 - animer un réseau de partenaires sur un projet ;
 - recueillir et actualiser un fichier ou une base de données.
- 3.4. Négocier (cotation 14) :**
- comprendre les enjeux stratégiques des partenaires ;
 - participer à la préparation, la rédaction, la négociation, la mise en œuvre, le suivi et l’évaluation des conventions ;
 - gérer des situations complexes : représentation globale, enjeux financiers, logiques d’acteurs, légitimité.
- 4. Axe technique**
- 4.1. Organiser des réunions techniques internes et externes (cotation 11) :**
- préparer des rencontres et des ateliers ;
 - animer des rencontres et des ateliers.

4.2. Organiser la gestion administrative de la structure (cotation 7) :

- rédiger des documents administratifs ;
- planifier, assurer la logistique ;
- gérer des emplois du temps ;
- effectuer des travaux administratifs.

4.3. Assurer une veille sur l'activité d'insertion (cotation 10) :

- se tenir informé des idées, problématiques, expériences relatives à l'insertion des jeunes ;
- participer à l'analyse de l'adéquation des dispositifs des jeunes ;
- entretenir des relations avec les partenaires.

4.4. Outiller l'activité d'insertion (cotation 12) :

- collecter et vérifier les informations concernant l'activité d'insertion ;
- rédiger des notes de synthèse et les mettre à jour. Actualiser les outils de suivi ;
- concevoir ou participer à l'élaboration d'outils de repérage, d'analyse et de suivi de l'évolution des parcours, accessibles au public visé (jeunes, employeurs, partenaires).

4.5. Documenter (cotation 8) :

- collecter l'information sur les supports les plus adaptés et innovants ;
- synthétiser l'information sur les supports les plus adaptés et innovants ;
- diffuser l'information sur les supports les plus adaptés et innovants.

4.6. Accompagner collectivement un groupe dans son parcours (cotation 12) :

- élaborer le programme d'animation du groupe ;
- planifier les actions d'animation et les interventions ;
- coordonner les actions et les intervenants ;
- assurer le suivi personnalisé des parcours des membres du groupe ;
- rendre compte des actions conduites avec le groupe et chaque membre.

4.7. Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi (cotation 13) :

- un appui au recrutement de candidats ;
- une aide au maintien dans l'emploi ;
- développer et maintenir un partenariat avec les entreprises et les employeurs.

4.8. Assurer une expertise dans une thématique sociale et professionnelle (cotation 13) :

- apporter un appui et conseil en interne dans un domaine d'expertise ;
- contribuer à l'élaboration et à la formalisation du diagnostic de territoire dans un domaine d'expertise ;
- proposer des orientations de développement dans un domaine d'expertise ;
- développer et maintenir un partenariat dans un domaine d'expertise.

5. Axe Ingénierie de projet

5.1. Élaborer des projets de changements, piloter des projets institutionnels (cotation 15) :

- s'adapter en temps réel aux évolutions internes et externes ;
- innover (dans les dispositifs, dans l'environnement, dans le management, dans les ressources humaines) ;
- piloter les changements en lien avec les évolutions des politiques publiques.

5.2. Concevoir et piloter des projets (cotation 14) :

- élaborer, chiffrer et piloter des projets ;
- participer à la recherche de financement et de partenaire ;
- assurer l'évaluation ;
- contribuer à l'expérimentation et à l'innovation au niveau local.

5.3. Mettre en œuvre des projets (cotation 11) :

- participer à des expérimentations et à des projets locaux dans le domaine de l'insertion ;
- participer à l'animation et à la mise en œuvre du projet en utilisant tous les outils adaptés ;
- rendre compte à la direction de la mise en œuvre, de l'évaluation et des préconisations à la fin du projet.

6. Axe stratégique

6.1. Assurer une veille stratégique (cotation 13) :

- assurer une veille sociale, économique et législative ;
- assurer une veille locale, régionale, nationale et internationale ;
- traduire ces veilles en stratégie partenariale ;
- conduire des réunions et des entretiens stratégiques.

6.2. Proposer des orientations (cotation 14) :

- produire des notes d'orientations prospectives ;
- traduire les notes prospectives en propositions d'actions ;
- prendre en compte les contraintes de temps et budgétaires.

7. Axe managérial

7.1. Piloter la Mission locale (cotation 16) :

- préparer en lien avec le président l'organisation des instances associatives ;
- mise en œuvre des orientations stratégiques avec les professionnels ;
- rendre compte de ses délégations de pouvoirs et de responsabilités.

7.2. Animer et coordonner une équipe (cotation 12) :

- fixer les objectifs en donnant du sens à l'activité par rapport aux missions ;
- animer, organiser et superviser le travail d'une équipe ;
- évaluer le personnel ;
- aider l'équipe sur des aspects méthodologiques et sur leurs pratiques en matière d'insertion des jeunes.

7.3. Piloter les politiques de ressources humaines (cotation 13) :

- recruter le personnel ;
- gérer les relations avec le personnel et ses représentants ;
- élaborer la politique de formation ;
- évaluer le personnel.

7.4. Sécuriser l'environnement juridique de la structure (cotation 14) :

- maîtriser et actualiser les dispositions légales, réglementaires et juridiques ;
- mettre en œuvre la réglementation juridique ;
- assurer une veille juridique ;
- conseiller la gouvernance.

7.5. Accompagner l'évolution professionnelle des salariés (cotation 15) :

- accompagner l'acquisition de nouvelles compétences ;
- accompagner l'intégration professionnelle des salariés.

8. Axe gestionnaire

8.1. Mettre en œuvre la gestion budgétaire et financière (cotation 11) :

- veiller à l'équilibre budgétaire ;
- traduire dans le budget les orientations politiques du conseil d'administration.

8.2. Gérer le budget et analyser la situation financière de la structure (cotation 11) :

- établir, interpréter, exploiter les états comptables et financiers ;
- compléter le rapport d'activité et le montage des dossiers sur le plan financier ;
- gérer la trésorerie.

8.3. Formaliser les outils de gestion de la structure (cotation 11) :

- élaborer et mettre en œuvre des outils et les procédures de gestion ;
- mettre en place et exploiter les tableaux de bord ;
- gérer la trésorerie.

8.4. Assurer un suivi administratif (cotation 6) :

- constituer et mettre à jour les dossiers ;
- transmettre les informations administratives aux organismes partenaires ;
- organiser les invitations et les convocations.

8.5. Organiser la vie de la structure (cotation 12) :

- assurer le suivi de la vie associative : CA, AG, faire les appels à cotisations de l'association ;
- assurer le suivi et le soutien logistique de l'organisation des réunions ;
- rassembler les informations données pour réaliser le suivi de l'activité de la structure (bilan) ;
- veiller à l'application des obligations légales et réglementaires.

8.6. Tenir la comptabilité (cotation 10) :

- tenir la comptabilité générale ;
- réaliser les opérations quotidiennes de gestion ;
- tenir la comptabilité analytique.

8.7. Assurer le suivi administratif du personnel (cotation 10) :

- assurer le suivi administratif des dossiers du personnel ;
- recevoir et traiter les informations relatives aux congés payés, aux absences diverses, aux arrêts maladie, au suivi de formations, à l'ARTT.

8.8. Gérer l'informatique de la structure (cotation 11) :

- installer, entretenir, faire évoluer et sécuriser les systèmes, le matériel et les logiciels informatiques ;
- réaliser des requêtes sur les différentes bases de données ;
- créer et actualiser de nouveaux outils informatiques (Internet, logiciel) et numériques ;
- former à l'utilisation des outils informatiques et numériques ;
- assurer une assistance technique auprès des réseaux territoriaux.

8.9. Mettre en place des indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure (cotation 15) :

- mettre en place les outils de suivi analytique et prospectif des finances de la structure ;
- réaliser un diagnostic de la situation financière ;
- élaborer et planifier une stratégie pluriannuelle de financement ;
- rendre compte de la gestion ;
- maîtriser les enjeux budgétaires.

9. Axe communication

9.1. Concevoir une politique de communication (cotation 13) :

- proposer une stratégie de communication ;
- mettre en œuvre le plan de communication.

9.2. Participer à l'élaboration de supports de communication (cotation 8) :

Participer à l'élaboration de communication interne et externe adaptée au public visé.

9.3. Assurer la mise en œuvre technique de la communication (cotation 10) :

- coordonner la mise en œuvre des supports de communication ;
- organiser les manifestations extérieures ;
- collecter et coordonner la remontée de l'ensemble des informations internes et externes à des fins de communication.

9.4. Élaborer des outils de communication interne et externe (cotation 11) :

- rédiger et proposer des textes et illustrations pour des supports internes et externes ;
- assurer une veille de l'information ;
- promouvoir et utiliser les nouveaux supports numériques ;
- assurer l'archivage numérique des informations.

10. Axe entretien des locaux

10.1. Entretien et hygiène des locaux (cotation 6) :

- balayer, aspirer, laver les sols, les vitres des différents locaux ;
- connaître et respecter les règles de sécurité et les protocoles d'hygiène en collectivité.

10.2. Entretien des espaces verts (cotation 6) :

- jardiner et entretenir les massifs ;
- tondre la pelouse, tailler les haies et les arbustes.

Liste des compétences transversales

A.1. Entretien et maintenance des bâtiments (10 points) :

- réaliser des petits travaux d'entretien (peinture, électricité, plomberie, etc.) ;
- diagnostiquer une panne sur une installation (éclairage, chauffage, sanitaires) ;
- vérifier le fonctionnement de l'installation sanitaire, de chauffage central et de production d'eau chaude.

A.2. Transmettre et accompagner (10 points) :

- transférer un savoir-faire ;
- tutorer des nouveaux embauchés ou des stagiaires et participer au jury si besoin.

A.3. Assurer l'organisation, la continuité et la cohérence opérationnelle d'une équipe (20 points) :

- animer et organiser l'activité opérationnelle d'une équipe en application des directives et objectifs fixés par la direction ;
- assurer le suivi régulier de l'activité de l'équipe auprès de la direction ;
- relayer toutes informations utiles entre la direction d'une part et l'équipe ou des partenaires d'autre part.

Article 5 | L'annexe IV au titre VI de la convention collective « Correspondances cotations/compétences »

L'annexe IV est modifiée comme suit :

« Annexe IV Correspondances cotations/compétences »

Nouvelles cotations	Intitulé des compétences	Code
6	Assurer un suivi administratif	8.4
6	Entretien et hygiène des locaux	10.1
6	Entretien des espaces verts	10.2
6	Accueillir le public	2.1
7	Informar, recueillir la demande et orienter	2.2
7	Animer un espace d'accueil et d'information	2.3
7	Organiser la gestion administrative de la structure	4.2
8	Recevoir le public en entretien	1.1
8	Documenter	4.5
8	Participer à l'élaboration de supports de communication	9.2
10	Établir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu	1.2
10	Représenter la structure en apportant une contribution technique	3.2
10	Assurer une veille sur l'activité d'insertion	4.3
10	Tenir la comptabilité	8.6
10	Assurer le suivi administratif du personnel	8.7
10	Assurer la mise en œuvre technique de la communication	9.3
11	Informar et aider à l'orientation du public cible	1.3
11	Être référent dans un domaine spécifique	1.4
11	Accompagner le public dans son parcours d'insertion	1.5
11	Organiser des réunions techniques interne et externe	4.1
11	Mettre en œuvre des projets	5.3
11	Mettre en œuvre la gestion budgétaire et financière	8.1
11	Gérer le budget et analyser la situation financière de la structure	8.2
11	Formaliser les outils de gestion de la structure	8.3
11	Gérer l'informatique de la structure	8.8
11	Élaborer des outils de communication interne et externe	9.4
12	Construire, développer un réseau de partenaires	3.3
12	Outiller l'activité d'insertion	4.4
12	Animer et coordonner une équipe	7.2
12	Organiser la vie de la structure	8.5
12	Accompagner collectivement un groupe dans son parcours	4.6
13	Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi	4.7
13	Assurer une expertise dans une thématique de l'approche globale de l'accompagnement des jeunes	4.8
13	Assurer une veille stratégique	6.1

Nouvelles cotations	Intitulé des compétences	Code
13	Piloter les politiques de ressources humaines	7.3
13	Concevoir une politique de communication	9.1
14	Représenter la structure dans le cadre stratégique	3.1
14	Négocier	3.4
14	Concevoir et piloter des projets	5.2
14	Proposer des orientations	6.2
14	Sécuriser l'environnement juridique de la structure	7.4
15	Élaborer des projets de changements, piloter des projets institutionnels	5.1
15	Accompagner l'évolution professionnelle des salariés	7.5
15	Mettre en place des indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure	8.9
16	Piloter la Mission locale	7.1

Article 6 | L'annexe V au titre VI de la convention collective « Correspondances compétences/cotations »

L'annexe V est modifiée comme suit :

Annexe V Correspondances compétences/cotations

Code	Intitulé des compétences	Nouvelles cotations
1.1	Recevoir le public en entretien	8
1.2	Établir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu	10
1.3	Informar et aider à l'orientation du public cible	11
1.4	Être référent dans un domaine spécifique	11
1.5	Accompagner le public dans son parcours d'insertion	11
2.1	Accueillir le public	6
2.2	Informar, recueillir la demande et orienter	7
2.3	Animer un espace d'accueil et d'information	7
3.1	Représenter la structure dans le cadre stratégique	14
3.2	Représenter la structure en apportant une contribution technique	10
3.3	Construire, développer un réseau de partenaires	12
3.4	Négocier	14
4.1	Organiser des réunions techniques interne et externe	11
4.2	Organiser la gestion administrative de la structure	7
4.3	Assurer une veille sur l'activité d'insertion	10
4.4	Outils l'activité d'insertion	12
4.5	Documenter	8
4.6	Accompagner collectivement un groupe dans son parcours	12
4.7	Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi	13
4.8	Assurer une expertise dans une thématique de l'approche globale de l'accompagnement des jeunes	13

Code	Intitulé des compétences	Nouvelles cotations
5.1	Élaborer des projets de changements, piloter des projets institutionnels	15
5.2	Concevoir et piloter des projets	14
5.3	Mettre en œuvre des projets	11
6.1	Assurer une veille stratégique	13
6.2	Proposer des orientations	14
7.1	Piloter la Mission locale	16
7.2	Animer et coordonner une équipe	12
7.3	Piloter les politiques de ressources humaines	13
7.4	Sécuriser l'environnement juridique de la structure	14
7.5	Accompagner l'évolution professionnelle des salariés	15
8.1	Mettre en œuvre la gestion budgétaire et financière	11
8.2	Gérer le budget et analyser la situation financière de la structure	11
8.3	Formaliser les outils de gestion de la structure	11
8.4	Assurer un suivi administratif	6
8.5	Organiser la vie de la structure	12
8.6	Tenir la comptabilité	10
8.7	Assurer le suivi administratif du personnel	10
8.8	Gérer l'informatique de la structure	11
8.9	Mettre en place des indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure	15
9.1	Concevoir une politique de communication	13
9.2	Participer à l'élaboration de supports de communication	8
9.3	Assurer la mise en œuvre technique de la communication	10
9.4	Élaborer des outils de communication interne et externe	11
10.1	Entretien et hygiène des locaux	6
10.2	Entretien des espaces verts	6

Article 7 | L'annexe VI au titre VI de la convention collective « Correspondances compétences transversales/points »

L'annexe VI est modifiée comme suit :

Code	Intitulé des compétences	Points
A.1	Entretien et maintenance des bâtiments	10
A.2	Transmettre, accompagner	10
A.3	Assurer l'organisation, la continuité et la cohérence opérationnelle d'une équipe	20

Article 8 | Entrée en vigueur

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

Article 9 | Durée de l'accord. Révision. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 10 | Notification. Dépôt. Extension

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacune des organisations signataires et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations représentatives, et fera l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent, à l'initiative de la plus diligente, de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent accord en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 58 du 14 novembre 2024
relatif à la corrélation diplômes-classification et au tutorat
(articles 15.6 et 29.3.3)

NOR : ASET2451013M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

SNF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 15.6 « Corrélation diplômes. Classification »

L'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 15.6. Corrélation diplômes. Classification

Par dérogation aux dispositions du 6^e alinéa de l'article 15.1, les salariés titulaires des diplômes ainsi qu'il est dit ci-dessous doivent être classés à l'embauche ou à l'obtention de ces diplômes aux niveaux indiqués ci-après, même s'ils ne remplissent pas l'ensemble des critères normalement exigés pour prétendre à ces classifications. Dès qu'ils remplissent l'ensemble des critères classants du niveau supérieur, les dispositions de l'article 15.1 doivent s'appliquer.

Les salariés en contrat d'apprentissage doivent être rémunérés conformément aux dispositions des accords de branche relatifs aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Tout salarié titulaire du brevet de technicien supérieur « notariat » ou « collaborateur juriste notarial » doit être classé T.1.

Tout salarié titulaire de la licence professionnelle métiers du notariat, ou d'un diplôme équivalent, doit être classé au niveau T.1, sans que son coefficient puisse être inférieur à 135.

Tout salarié titulaire du diplôme de 1^{er} clerc doit être classé T.2.

Tout salarié titulaire du diplôme de l'institut des métiers du notariat ou du diplôme métiers du notariat doit être classé T.2.

Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur, obtenu avant le 1^{er} janvier 2015, doit être classé T.3.

Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur, obtenu à compter du 1^{er} janvier 2015, doit être classé T.2 pendant 12 mois de travail effectif au sein de la profession notariale, puis T.3.

Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de formaliste, obtenu avant le 1^{er} janvier 2015, doit être classé T.3.

Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de formaliste, obtenu à compter du 1^{er} janvier 2015, doit être classé T.2 pendant 18 mois de travail effectif au sein de la profession notariale, puis T.3.

Tout salarié dont le contrat de travail est conclu en vue de l'obtention du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur ou du certificat de qualification professionnelle de formaliste ou du certificat de qualification professionnelle d'assistant rédacteur d'actes doit être classé au niveau T.1. Sa rémunération peut toutefois subir un abattement de 15 % par rapport à celle correspondant au coefficient 132 pendant les six premiers mois et de 10 % les six mois suivants.

Tout salarié titulaire d'un DESS de droit notarial ou d'un master de droit mention ou spécialité droit notarial doit être classé T.2.

Tout salarié justifiant de la bonne réussite aux trois périodes de formation et de l'obtention du certificat de fin de stage des études supérieures de notariat délivré par l'organisme de formation doit être classé T.3.

Tout salarié titulaire d'un des diplômes suivants doit être classé C.1 :

- diplôme supérieur de notariat ;
- diplôme d'aptitude aux fonctions de notaire et du certificat de fin de stage ;
- diplôme de notaire ;
- certificat d'aptitude aux fonctions de notaire ;
- diplôme d'études supérieures de notariat ;
 - tout salarié dont le contrat de travail est conclu, ou avenanté, en vue de l'obtention du diplôme supérieur de notariat doit être classé T.2, sans que son coefficient puisse être inférieur la deuxième année à 160 ;
 - tout salarié titulaire d'un master de droit sans mention ou spécialité de droit notarial dont le contrat de travail est conclu, ou avenanté, en vue de l'obtention du diplôme de notaire doit être classé T.1 durant les 6 premiers mois, puis T.2 durant les 24 mois suivants, sans que son coefficient puisse être inférieur à 160 les 12 derniers mois ;
 - tout salarié dont le contrat est conclu, ou avenanté, en vue de l'obtention du certificat de fin de stage du diplôme d'études supérieures de notariat doit être classé T.2, sans que son coefficient puisse être inférieur la deuxième année à 160.

Tout salarié nommé notaire salarié par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, et ayant prêté le serment prévu à l'article 57 du décret du 5 juillet 1973 doit être classé au minimum C.2. »

Article 2 | Suppression de l'article 29.3.3 « Tutorat »

L'article 29.3.3 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021, est supprimé.

Article 3 | Date d'entrée en vigueur

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

Article 4 | Publicité, dépôt et extension de l'avenant

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 14 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 14 novembre 2024

à l'accord du 23 mai 2024
relatif aux contrats de professionnalisation
conclus à compter du 1^{er} juillet 2024

NOR : ASET2451015M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

UNNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO,

d'autre part,

Préambule

Aux termes des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre au salarié d'acquérir une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

L'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat dans sa rédaction modifiée par l'avenant n° 58 du 14 novembre 2024 dispose que « tout salarié justifiant de la bonne réussite aux trois périodes de formation et de l'obtention du certificat de fin de stage des études supérieures de notariat délivré par l'organisme de formation doit être classé T.3 ».

Afin de mettre en cohérence la rédaction de l'accord de branche du 23 mai 2024 relatif aux contrats de professionnalisation conclus à compter du 1^{er} juillet 2024 avec cette disposition de l'article 15.6 de la convention collective nationale, les partenaires sociaux du notariat ont décidé de modifier le titre de l'article 4.6 dudit accord.

Ils sont ainsi convenus de ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification du titre de l'article 4.6 de l'accord de branche

« 4.6. Les contrats de professionnalisation conclus en vue de la bonne réussite aux trois périodes de formation et de l'obtention du certificat de fin de stage du diplôme d'études supérieures de notariat (DESN) »

Article 2 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet avenant à l'accord de branche du 23 mai 2024 relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat conclus à compter du 1^{er} juillet 2024 n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 3 | Date d'entrée en vigueur

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

Article 4 | Publicité, dépôt et extension de l'accord

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 14 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 206 du 12 novembre 2024
relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP)
« animateur d'escalade sur structure artificielle »
(annexe 1 de la convention collective)

NOR : ASET2451016M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « animateur d'escalade sur structure artificielle » prévues dans le cadre de l'avenant n° 168 du 30 juin 2022 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP « animateur d'escalade sur structure artificielle »	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport

Article 2

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

Article 3

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

Fait à Arcueil, le 12 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 3 décembre 2024

relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2025
(Bretagne)

NOR : ASET2450990M

IDCC : 2609

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

FFB Bretagne ;

CAPEB Bretagne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

URB CFTC Bretagne ;

UR FO BTP Bretagne,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs salariés, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises.

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007,

et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bretagne.

Article 2

Pour la région Bretagne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Dans les départements Côtes-d'Armor, Finistère, Ille-et-Vilaine, Morbihan, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bretagne est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

À compter du 1^{er} janvier 2025.

(En euros.)

Niveau A	1 839
Niveau B	1 924
Niveau C	2 035
Niveau D	2 169
Niveau E	2 345
Niveau F	2 672
Niveau G	2 980
Niveau H	3 321

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Rennes, le 3 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3105 | **RÉGIES DE QUARTIER**
(2 avril 2012)

Avenant n° 11 du 13 novembre 2024

à l'accord du 13 février 2015
relatif aux orientations pour faire suite à la réforme
de la formation professionnelle

NOR : ASET2450974M

IDCC : 3105

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

SERQ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB ;

FNAS FO ;

FNPOS CGT ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le taux de collecte au titre de la contribution conventionnelle complémentaire est reconduit pour l'année 2025 : 0,6 % versés par les régies de plus de 10 ETP.

La branche prévoit les modalités d'allocation et de gestion suivantes pour la contribution conventionnelle complémentaire :

**0,4 % : développement de la formation professionnelle continue
destiné aux plans de développement des compétences des régies**

Les fonds issus de la collecte du 0,4 % destinés aux plans de développement des compétences des régies sont dédiés à la mise en place des budgets par structure pour financer leurs plans de développement des compétences avec un principe de solidarité entre les régies. Ainsi celles qui ne contribuent pas (les – de 10 ETP) ou qui contribuent très faiblement disposent également de budgets plans de développement des compétences. 25 % de la collecte serait ainsi destinés à la mutualisation permettant de redistribuer vers les plus petits contributeurs.

Le mode de calcul suivant est proposé pour déterminer l'attribution d'un budget par structure, égal ou supérieur à 1500 € selon le niveau de contribution :

- budget RQ = $[(0,4 \% \times \text{MSB}) - (\text{frais de gestion Uniformation})] \times 75 \%$;
- budget minimum de 1 500 €.

Modalités de financement et de gestion pour les actions du budget plan de développement des compétences :

- envoi d'une demande de remboursement par les régies à l'issue de la formation (pas de nécessité d'un accord préalable) ;
- application des taux de prise en charge d'Uniformation pour les remboursements ;
- possibilité de demander le financement des frais de rémunération dans la limite de son budget et selon les règles de gestion d'Uniformation ;
- effet au 1^{er} janvier 2025.

0,2 % : parcours de professionnalisation

Ce fonds est destiné à financer tout ou partie d'un parcours de professionnalisation d'un salarié en complément des dispositifs légaux et du budget plan de développement de compétences de la régie (0,4 % conventionnel).

Les priorités sont les suivantes :

- actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification inscrite au RNCP ;
- actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification de branche ;
- actions permettant l'acquisition de tout ou partie du socle de connaissances et de compétences professionnelles (la communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie, la maîtrise des gestes et postures) ;
- actions visant l'acquisition de tout ou partie des certifications ou habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et sanctionnant une maîtrise professionnelle sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire CNCP ;
- actions de formation ayant pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;
- actions de formation visant l'acquisition de techniques et compétences permettant d'évoluer professionnellement ;
- actions de formation visant l'acquisition de techniques et de compétences indispensables à l'exercice de l'emploi occupé ;
- permis B indispensable pour l'exercice de l'emploi occupé ;
- complément de formation consécutif à un parcours entrepris dans le cadre d'une VAE ;
- actions de formation visant à la création d'entreprise ou la reprise d'entreprise ;
- BAFA/BAFD ;
- formation d'éducateur canin.

Les priorités s'appliquent aux activités et aux filières professionnelles suivantes : nettoyage, propreté et ménage ; maintenance ; espaces verts ; accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité ; bâtiment (second œuvre et maintenance) ; médiation et lien social ; animation ; encadrement d'équipe ; retouche, couture, repassage ; mécanique ; environnement et développement durable ; développement local ; insertion et accompagnement social.

Modalités de financement et de gestion pour les parcours individuels de professionnalisation :

- envoi d'une demande de financement préalable à Uniformation ;
- prise en charge des frais pédagogiques au réel ;

- prise en charge des frais annexes selon le barème Uniformation ;
- dans la limite d'un plafond de 10 000 € pour les régies de – de 50 ETP et de 15 000 € pour les + de 50 ETP, la régie peut faire plusieurs demandes ;
- les engagements seront suivis au fil de l'eau par Uniformation qui informera la CPNEF du niveau de consommation de ce fonds ;
- les frais de rémunération ne sont pas pris en charge par ce fonds ;
- ce fonds peut être mobilisé en co-financement des dispositifs légaux et du budget plan de développement de la régie.

Article 2

Le dépôt du présent accord sera effectué en 2 exemplaires auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 13 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 13 novembre 2024

relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Doubs)

NOR : ASET2451050M

IDCC : 3248

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

UIMM Doubs,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires du présent accord collectif démontrent leur capacité à s'entendre sur un diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie du Doubs. Elles souhaitent soutenir leur adaptation dans un environnement économique aujourd'hui difficile dans les différentes filières de la branche, ainsi que leur capacité à innover pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles expriment une volonté commune de se mobiliser pour la préservation et le développement du tissu industriel territorial et de l'emploi, par la mise en œuvre de solutions concrètes développées dans le cadre du dialogue social. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise, le développement des compétences des salariés et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord est négocié dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie du Doubs confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles sérieuses dans certaines filières, des problématiques liées aux difficultés de recrutement sur les métiers industriels en

tension. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du département.

Les parties signataires encouragent les entreprises qui auront recours à ce dispositif à valoriser et reconnaître les nouvelles qualifications ou compétences acquises par leurs salariés suite aux formations suivies. L'ensemble des interlocuteurs retient que l'attractivité des entreprises passe aussi par cette reconnaissance des qualifications.

Cet accord vise à :

- soutenir l'attractivité des métiers de la métallurgie du département du Doubs ;
- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle ;
- préparer la reprise dans les filières concernées en intégrant les enjeux liés à l'évolution des métiers et des technologies (digitalisation, robotisation, fabrication additive, intelligence artificielle...) ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur diversification et l'accès à de nouveaux marchés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés dans leur emploi.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie du Doubs a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux. Il fait ressortir les éléments suivants :

Situation économique

Le secteur de la métallurgie, dans le Doubs, se caractérise par un tissu d'entreprises composé à la fois d'ETI, PME, TPE – aux activités très diversifiées (microtechniques, horlogerie, sous-traitance automobile, travail des métaux, médical, aéronautique...).

Les entreprises de la branche représentent 72 % de l'effectif salarié sur le département.

Le Doubs compte 406 établissements relevant de la métallurgie pour 11 500 salariés (source observatoire France Travail au 30 juin 2024) répartis de la manière suivante :

- bassin de Morteau : 89 établissements et 1631 salariés ;
- bassin de Pontarlier : 33 établissements et 889 salariés ;
- bassin de Besançon : 284 établissements et 8980 salariés.

NB : le bassin de Montbéliard est rattaché à la CPTN de Belfort/Montbéliard.

L'enquête en besoins de main-d'œuvre (BMO) fait apparaître 1609 projets de recrutements ; parmi ces projets 66 % sont jugés difficiles, notamment sur les métiers d'ouvriers peu qualifiés en conduite d'équipement d'usinage, ouvriers qualifiés en ajustement, montage, assemblage mécanique, et ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage.

À titre d'exemple, sur le bassin de Morteau, l'enquête relève une hausse de 11,4 % des projets de recrutements dont 97 % jugés difficiles sur les métiers d'ouvriers de maintenance, ouvriers peu qualifiés en conduite d'équipement d'usinage (source observatoire France Travail au 30 juin 2024).

Les statistiques obtenues à partir de l'outil Adecco analytics confirment cette tendance.

■ **Emploi** : le taux de chômage est de 6,8 % au 2^e trimestre 2024 contre 7,1 % au niveau national (source Insee), avec une pyramide des âges élevée nécessitant des remplacements dus aux départs à la retraite.

■ **Entreprises en difficulté** : un pourcentage significatif d'entreprises fait état d'une situation économique dégradée et de difficultés de recrutement.

Le nombre d'entreprises défaillantes est également en augmentation : de juillet 2023 à juin 2024, le département du Doubs a enregistré 370 défaillances d'entreprises, soit + 20,5 %

sur ces 12 derniers mois par rapport à la période juillet 2022 à juin 2023 (source Tableau de bord Bourgogne-Franche-Comté septembre 2024 ; Banque de France).

Par ailleurs, au niveau national, d'après les statistiques de l'Insee, la production automobile en France a décroché de 7,5 % en volume entre janvier et août 2024, moyenne recouvrant une baisse de 5 % chez les constructeurs (liée au lancement de nouveaux modèles) et de 10 % chez les équipementiers. En face, la demande des consommateurs s'étiole également, les immatriculations de véhicules particuliers neufs ressortant à 140 000 en septembre (cvs) contre 155 000 six mois plus tôt et 167 000 en décembre 2023 avant le durcissement des critères pour l'obtention du bonus écologique (source Baromètre économique UIMM).

■ **Évolution des métiers** : les métiers de la métallurgie évoluent rapidement avec l'intégration de nouvelles technologies telles que la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, etc. Les entreprises doivent investir massivement dans la formation pour rester compétitives.

■ **Réalisation du diagnostic préalable**

Le diagnostic qualitatif et quantitatif fait ressortir les éléments suivants :

- depuis plusieurs années, l'industrie est confrontée dans le département à un besoin en main-d'œuvre de plus en plus important ; il existe également des freins à l'emploi en raison de problématiques liées à la mobilité et au manque de transports ;
- la pyramide des âges est élevée dans les entreprises et de nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement ;
- les emplois concernés par les recrutements sont en déficit de candidats ;
- la proximité de la Suisse constitue une difficulté supplémentaire dans certains bassins d'emploi.

Cette situation renforce la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Les études précitées permettent de constater que la plupart des métiers va connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, la disparition des activités les plus simples, davantage d'autonomie, la capacité à maîtriser plusieurs technologies, l'adaptabilité au changement, l'exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres, le renforcement de la relation client, l'intégration de la robotique industrielle et des outils numériques et digitaux, la réalité augmentée et les objets connectés, l'IA.

La récente crise sanitaire, la situation en Ukraine et les difficultés liées à l'énergie obligent les entreprises à s'adapter en permanence, à modifier leur organisation et à mettre en place de nouveaux process et modes de travail.

Toutes ces évolutions et difficultés vont nécessiter un accompagnement des services supports et notamment les ressources humaines, avec des besoins développés sur la partie gestion de projet RH, management RH, gestion des compétences et des parcours professionnels en lien avec la stratégie entreprise.

1. Éléments conjoncturels

Les entreprises de la métallurgie du Doubs doivent trouver les moyens de s'adapter à la conjoncture économique actuelle qui impacte fortement leur trésorerie, le financement de leurs investissements et leur activité. Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour accompagner la reprise économique, sécuriser les emplois et anticiper les évolutions, avec la mobilisation de fonds et des efforts financiers importants qui viendront s'ajouter aux augmentations des différents coûts du fait du contexte économique mondial.

L'accès à des financements permettra alors la mise en œuvre de ces plans de développement de compétences sans trop impacter leur budget et leur trésorerie indispensable à leur pérennité.

Le département compte un certain nombre d'entreprises sous-traitantes automobile. Cette filière connaît aujourd'hui une importante transformation. L'évolution vers l'électrification des véhicules implique une nécessaire adaptation ; les métiers et les technologies changent. Les entreprises appartenant à la filière automobile connaissent un fort ralentissement en raison des incertitudes ou changements de stratégies liées à l'électrification du parc automobile. Les entreprises ayant réalisé d'importants investissements pour faire face aux nouvelles technologies n'ont pas le volume de commandes attendues. Pour les autres, le marché des véhicules thermiques est également en diminution ; les prix de ces véhicules et les taxes pesant sur les entreprises les fabriquant n'incitent pas à l'achat. De ce fait, toute la filière sous-traitante est directement impactée. Il existe également une forte concurrence internationale et plus particulièrement chinoise, et les incertitudes au niveau européen entraînent un manque de perspectives.

Le département du Doubs se caractérise aussi par de nombreuses entreprises du secteur des microtechniques. Or elles connaissent une baisse des commandes liées aux produits pour l'automobile, mais aussi les produits destinés au secteur du bâtiment (pièces électriques par exemple).

Le Haut-Doubs est un territoire traditionnellement tourné vers l'horlogerie ; mais la réduction de l'activité en Suisse, et la baisse des marchés internationaux (diminution de la demande chinoise notamment) impactent directement les petites structures françaises sous-traitantes.

Le secteur de l'aéronautique connaît aussi actuellement des difficultés. Ce secteur est caractérisé par l'existence de 2 gros donneurs d'ordres principaux. Lorsque l'un d'eux est en baisse d'activité, les conséquences se font immédiatement sentir chez les sous-traitants qui ont peu de possibilités de diversification.

Une enquête réalisée fin octobre 2024, auprès des entreprises adhérentes à l'UIMM Doubs, fait apparaître les points suivants :

- 47,9 % des entreprises répondantes font état d'un recul du CA du 1^{er} semestre 2024 par rapport au CA du 1^{er} semestre 2023, dont 28,3 % un recul important supérieur à 7 % ;
- en projection pour le 2^d semestre 2024, 60 % des entreprises envisagent un recul du CA par rapport au 2^d semestre 2023, dont 33,3 % un recul de plus de 7 % ;
- pour 52,3 % des entreprises, la situation de leur secteur d'activité va se dégrader en 2025 ;
- en raison de ces tendances, pour 41,9 % des entreprises les investissements ont reculé en 2024 ; de même pour 44,2 % les investissements se sont stabilisés en 2024 ; et pour 2025 44,2 % envisagent également un recul des investissements, et 32,6 % envisagent une stabilisation.

2. Évolution des métiers

Les difficultés précitées renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Les études, notamment celles de l'observatoire paritaire de la métallurgie, permettent de constater que la plupart des métiers va connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; davantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client...

Les départs à la retraite doivent être anticipés. En effet, 36 % des salariés ont plus de 50 ans, dont 18 % ont plus de 55 ans (source Observatoire de la métallurgie, données territoriales).

Le département connaît des pénuries de main d'œuvre pour certains métiers : à titre d'exemple, les métiers du décolletage, outilleurs-moulistes, mais aussi une pénurie d'ingénieurs.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans le champ d'application territorial de la CPTN du Doubs, conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Il s'applique aux salariés cadres et non-cadres des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Actions de formation professionnelle

Objectifs :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dues essentiellement aux départs à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process, notamment dans les petites entreprises ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'AFEST ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs, en les valorisant par l'obtention de certification de branche via le dispositif VAE ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension ;
- prévenir la désinsertion professionnelle en particulier pour les salariés en situation de handicap.

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflète des activités diversifiées des entreprises du Doubs.

Ce sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités fortement impactées par la

conjoncture ou par la pénurie de main d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Publics visés

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie entreprise ;
- les seniors pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...) ;
- les salariés en situation de handicap.

Principaux thèmes de formation identifiés

Les principaux thèmes de formation identifiés sont notamment les suivants :

- techniques métiers : production, conduite, soudage, technologies, peinture industrielle ;
- certifications métiers (CQPM CCPM, blocs de compétences qualifications de soudage) ;
- maintenance industrielle, pluri-technologie ;
- nouvelles technologies (automatismes, robotisation, industrie 4.0) ;
- organisation industrielle ;
- communication, management, RH ;
- compétences transverses (bureautique, langues).

Financements :

- financements spécifiques par l'OPCO 2i. Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO 2i et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie ;

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier).

- financements de droit commun : Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc ;
- autres financements mobilisables (État, région, etc.) : d'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

Parmi ces financements, les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif transitions collectives qui permet aux entreprises d'anticiper les mutations économiques et d'accompagner leurs salariés à se reconvertir (volet de transition professionnelle et volet de congé de mobilité).

Article 3 | *Durée de l'accord*

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 | *Rendez-vous des parties et suivi de l'accord*

Une commission paritaire de suivi est réunie pour examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord. Cette commission paritaire de suivi est composée d'un à deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Doubs.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les six mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, ainsi qu'un bilan final afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

Un représentant de l'OPCO 2i pourra être invité à participer à ces commissions de suivi.

L'UIMM Doubs invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

Article 5 | *Révision de l'accord*

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Doubs aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 | *Dispositions 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | *Publicité de l'accord*

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

Notification : Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Publicité : Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Fait à Besançon, le 13 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 14 novembre 2024

relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Belfort-Montbéliard)

NOR : ASET2451049M

IDCC : 3248

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

UIMM Belfort,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires du présent accord collectif démontrent leur capacité à s'entendre sur un diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie de Belfort-Montbéliard. Elles souhaitent soutenir leur adaptation dans un environnement économique aujourd'hui difficile dans les différentes filières de la branche, ainsi que leur capacité à innover pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles expriment une volonté commune de se mobiliser pour la préservation et le développement du tissu industriel territorial et de l'emploi, par la mise en œuvre de solutions concrètes développées dans le cadre du dialogue social. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise, le développement des compétences des salariés et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord est négocié dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de Belfort-Montbéliard confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles sérieuses dans certaines filières, des problématiques liées aux difficultés de recrutement sur les métiers indus-

triels en tension. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du territoire.

Les parties signataires encouragent les entreprises qui auront recours à ce dispositif à valoriser et reconnaître les nouvelles qualifications ou compétences acquises par leurs salariés suite aux formations suivies. L'ensemble des interlocuteurs retient que l'attractivité des entreprises passe aussi par cette reconnaissance des qualifications.

Cet accord vise à :

- soutenir l'attractivité des métiers de la métallurgie du territoire de Belfort-Montbéliard ;
- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle ;
- préparer la reprise dans les filières concernées en intégrant les enjeux liés à l'évolution des métiers et des technologies (digitalisation, robotisation, fabrication additive, intelligence artificielle...) ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur diversification et l'accès à de nouveaux marchés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés dans leur emploi.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie de Belfort-Montbéliard a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux. Il fait ressortir les éléments suivants :

Situation économique

Le secteur de la métallurgie, sur Belfort/Montbéliard, se caractérise par un tissu composé de grandes entreprises donneurs d'ordre (Stellantis, Alstom, General Electric, Forvia) et de leurs sous-traitants aux activités très diversifiées.

Les entreprises de la branche représentent 61 % de l'effectif salarié sur le territoire.

Le territoire de Belfort-Montbéliard compte 214 établissements relevant de la métallurgie pour 16 646 salariés (source Observatoire France Travail au 30 juin 2024) répartis de la manière suivante :

- territoire de Belfort : 68 établissements et 4 525 salariés ;
- bassin de Montbéliard : 146 établissements et 12 121 salariés.

L'enquête en besoins de main d'œuvre (BMO) fait apparaître 696 projets de recrutements ; parmi ces projets 74 % sont jugés difficiles, notamment sur les métiers d'ouvriers qualifiés en ajustement, montage, assemblage mécanique, ouvriers peu qualifiés en conduite d'équipement d'usinage, régleurs et agents de maîtrise et assimilés des industries de process.

À titre d'exemple, sur le bassin de Montbéliard, l'enquête relève une hausse de 48,6 % des projets de recrutements dont 73 % jugés difficiles (source Observatoire France Travail au 30 juin 2024).

Les statistiques obtenues à partir de l'outil Adecco analytics confirment cette tendance.

■ **Emploi** : le taux de chômage est de 8,7 % au 2^e trimestre 2024 contre 7,1 % au niveau national (source Insee), avec une pyramide des âges élevée nécessitant des remplacements dus aux départs à la retraite.

■ **Entreprises en difficulté** : un pourcentage significatif d'entreprises fait état d'une situation économique dégradée et de difficultés de recrutement.

Le nombre d'entreprises défilantes est également en augmentation : de juillet 2023 à juin 2024, le territoire de Belfort a enregistré 120 défilances d'entreprises, soit + 49,4 % sur ces 12 derniers mois par rapport à la période juillet 2022 à juin 2023 (source tableau de bord Bourgogne-Franche-Comté septembre 2024 ; Banque de France).

Par ailleurs, au niveau national, d'après les statistiques de l'Insee, la production automobile en France a décroché de 7,5 % en volume entre janvier et août 2024, moyenne recouvrant une baisse de 5 % chez les constructeurs (liée au lancement de nouveaux modèles) et de 10 % chez les équipementiers. En face, la demande des consommateurs s'étiole également, les immatriculations de véhicules particuliers neufs ressortant à 140 000 en septembre (cvs) contre 155 000 six mois plus tôt et 167 000 en décembre 2023 avant le durcissement des critères pour l'obtention du bonus écologique (source Baromètre économique UIMM).

■ Évolution des métiers : les métiers de la métallurgie évoluent rapidement avec l'intégration de nouvelles technologies telles que la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, etc. Les entreprises doivent investir massivement dans la formation pour rester compétitives.

■ Réalisation du diagnostic préalable

Le diagnostic qualitatif et quantitatif fait ressortir les éléments suivants :

- depuis plusieurs années, l'industrie est confrontée dans le département à un besoin en main-d'œuvre de plus en plus important ; il existe également des freins à l'emploi en raison de problématiques liées à la mobilité et au manque de transports ;
- la pyramide des âges est élevée dans les entreprises et de nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement ;
- les emplois concernés par les recrutements sont en déficit de candidats ;
- la proximité de la Suisse constitue une difficulté supplémentaire dans certains bassins d'emploi.

Cette situation renforce la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Les études précitées permettent de constater que la plupart des métiers va connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, la disparition des activités les plus simples, davantage d'autonomie, la capacité à maîtriser plusieurs technologies, l'adaptabilité au changement, l'exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres, le renforcement de la relation client, l'intégration de la robotique industrielle et des outils numériques et digitaux, la réalité augmentée et les objets connectés, l'IA.

La récente crise sanitaire, la situation en Ukraine et les difficultés liées à l'énergie obligent les entreprises à s'adapter en permanence, à modifier leur organisation et à mettre en place de nouveaux process et modes de travail.

Toutes ces évolutions et difficultés vont nécessiter un accompagnement des services supports et notamment les ressources humaines, avec des besoins développés sur la partie gestion de projet RH, management RH, gestion des compétences et des parcours professionnels en lien avec la stratégie entreprise.

1. Éléments conjoncturels

Les entreprises de la métallurgie de Belfort-Montbéliard doivent trouver les moyens de s'adapter à la conjoncture économique actuelle qui impacte fortement leur trésorerie, le financement de leurs investissements et leur activité. Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour accompagner la reprise économique, sécuriser les emplois et anticiper les évolutions, avec la mobilisation de fonds et des efforts financiers importants qui viendront s'ajouter aux augmentations des différents coûts du fait du contexte économique mondial.

L'accès à des financements permettra alors la mise en œuvre de ces plans de développement de compétences sans trop impacter leur budget et leur trésorerie indispensable à leur pérennité.

Le bassin de Belfort-Montbéliard est marqué par la présence d'un constructeur automobile ce qui induit l'existence de très nombreux sous-traitants sur ce même bassin. Cette filière est actuellement en grandes difficultés pour plusieurs raisons :

- les incertitudes liées aux décisions politiques européennes notamment, freinent les productions de véhicules et par voie de conséquence l'activité des sous-traitants est directement impactée ;
- le prix important des véhicules électriques, et les taxes envisagées sur les véhicules thermiques, rendent l'accession à tout type de véhicule automobile très onéreuse pour les acheteurs ; l'âge moyen des véhicules ne cesse de croître pour atteindre au 1^{er} janvier 2024, 11,2 ans en moyenne (source ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires ; données et études statistiques) ;
- l'évolution vers l'électrification des véhicules implique une nécessaire adaptation ; les métiers et les technologies changent. Les entreprises ayant réalisé d'importants investissements pour faire face aux nouvelles technologies n'ont pas le volume de commandes attendues ;
- une filière hydrogène se constitue sur le territoire, mais malgré les investissements et l'ouverture de sites la production n'a pas encore totalement démarré faute de commandes. Des salariés qui étaient précédemment sur des productions thermiques sont passés à l'hydrogène, il ne faut pas perdre ces compétences et même les développer encore pour être parfaitement formé et adapté à ces nouvelles technologies.

Les nombreux sous-traitants automobiles présents sur le bassin sont directement concernés par la forte baisse d'activité du donneur d'ordre, et doivent continuellement s'adapter aux cadences, jours travaillés/non travaillés demandés par le client.

De plus ce bassin est frontalier avec la Suisse. Le niveau de rémunération d'un niveau très supérieur en Suisse entraîne des départs importants de salariés. De nombreuses entreprises forment des salariés mais rapidement ils quittent la France. Il est impossible pour les entreprises frontalières de s'aligner sur les salaires suisses. Elles mettent en place d'autres leviers de fidélisation, et de reconnaissance (politiques QVT, protection sociale...) mais peinent à conserver les salariés formés.

Quelques entreprises spécialisées en traitement de surface font aussi état de difficultés conjoncturelles particulièrement celles travaillant pour l'industrie du luxe, conséquence de la diminution de la demande chinoise notamment.

L'industrie du transport ferroviaire est incertaine ; les prévisions sont moins bonnes que celles attendues. Actuellement l'activité se situe plus sur les réparations que sur le développement de nouveaux produits.

Enfin, les entreprises travaillant pour le bâtiment (constructions métalliques, outillage...) subissent la situation difficile de ce secteur (chute des permis de construire, augmentation des matières premières...).

Une enquête réalisée fin octobre 2024, auprès des entreprises adhérentes à l'UIMM Belfort/Montbéliard, fait apparaître les points suivants :

- 52,9 % des entreprises répondantes font état d'un recul du CA du 1^{er} semestre 2024 par rapport au CA du 1^{er} semestre 2023, dont 35,3 % un recul compris entre – 2 et – 7 % ;
- en projection pour le 2^d semestre 2024, 53 % des entreprises envisagent un recul du CA par rapport au 2^d semestre 2023, dont 41,2 % un recul de plus de 7 % ;
- pour 41,2 % des entreprises, la situation de leur secteur d'activité va se dégrader en 2025 ;
- en raison de ces tendances, pour 33,3 % des entreprises les investissements ont reculé en 2024 ; de même pour 33,3 % les investissements se sont stabilisés en 2024 ; mais pour 2025, 53,3 % envisagent également un recul des investissements.

2. Évolution des métiers

Les difficultés précitées renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Les études, notamment celles de l'observatoire paritaire de la métallurgie, permettent de constater que la plupart des métiers va connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; davantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client...

Parallèlement certains métiers plus traditionnels sont en forte tension. Les entreprises rencontrent d'importantes difficultés à recruter des soudeurs, des maintenanciers, des mécaniciens, des usineurs.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans le champ d'application territorial de la CPTN de Belfort/Montbéliard, conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Il s'applique aux salariés cadres et non-cadres des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 | *Mesures urgentes en faveur de l'emploi*

Actions de formation professionnelle

Objectifs :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dues essentiellement au départ à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process notamment dans les petites entreprises ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience ;
- inciter les entreprises à recourir à la formation en période de sous-activité.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'AFEST ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;

- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs, en les valorisant par l'obtention de certification de branche via le dispositif VAE ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension ;
- prévenir la désinsertion professionnelle en particulier pour les salariés en situation de handicap.

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflets des activités diversifiées des entreprises de Belfort-Montbéliard.

Ce sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités fortement impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Publics visés

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie entreprise ;
- les seniors pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...) ;
- les salariés en situation de handicap.

Principaux thèmes de formation identifiés

Les principaux thèmes de formation identifiés sont notamment les suivants :

- techniques métiers : production, conduite, soudage, technologies, peinture industrielle ;
- certifications métiers (CQPM CCPM, blocs de compétences qualifications de soudage) ;
- maintenance industrielle, pluri-technologie ;
- nouvelles technologies (automatismes, robotisation, industrie 4.0) ;
- organisation industrielle ;
- communication, management, RH ;
- compétences transverses (bureautique, langues).

Financements :

- financements spécifiques par l'OPCO 2i. Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO 2i et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie ;

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier).

- financements de droit commun : il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc. ;
- autres financements mobilisables (État, région, etc.) : d'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

Parmi ces financements, les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif transitions collectives qui permet aux entreprises d'anticiper les mutations économiques et d'accompagner leurs salariés à se reconvertir (volet de transition professionnelle et volet de congé de mobilité).

Article 3 | Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 | Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie pour examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord. Cette commission paritaire de suivi est composée d'un à deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Belfort-Montbéliard.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les six mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, ainsi qu'un bilan final afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

Un représentant de l'OPCO 2i pourra être invité à participer à ces commissions de suivi.

L'UIMM Belfort/Montbéliard invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

Article 5 | Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Belfort-Montbéliard aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 | Dispositions 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

Notification : Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Publicité : Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Belfort et du conseil de prud'hommes de Montbéliard.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Fait à Exincourt, le 14 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 21 novembre 2024

relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Haute-Saône)

NOR : ASET2550107M

IDCC : 3248

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

UIMM Haute-Saône,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires du présent accord collectif démontrent leur capacité à s'entendre sur un diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie de Haute-Saône. Elles souhaitent soutenir leur adaptation dans un environnement économique aujourd'hui difficile dans les différentes filières de la branche, ainsi que leur capacité à innover pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles expriment une volonté commune de se mobiliser pour la préservation et le développement du tissu industriel territorial et de l'emploi, par la mise en œuvre de solutions concrètes développées dans le cadre du dialogue social. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise, le développement des compétences des salariés et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord est négocié dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de Haute-Saône confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles sérieuses dans certaines filières, des problématiques liées aux difficultés de recrutement sur les métiers indus-

triels en tension. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du département.

Les parties signataires encouragent les entreprises qui auront recours à ce dispositif à valoriser et reconnaître les nouvelles qualifications ou compétences acquises par leurs salariés suite aux formations suivies. L'ensemble des interlocuteurs retient que l'attractivité des entreprises passe aussi par cette reconnaissance des qualifications.

Cet accord vise à :

- soutenir l'attractivité des métiers de la métallurgie du département de la Haute-Saône ;
- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle ;
- préparer la reprise dans les filières concernées en intégrant les enjeux liés à l'évolution des métiers et des technologies (digitalisation, robotisation, fabrication additive, intelligence artificielle, ...) ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur diversification et l'accès à de nouveaux marchés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés dans leur emploi.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie de Haute-Saône a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux. Il fait ressortir les éléments suivants :

Situation économique

Le secteur de la métallurgie, en Haute-Saône, se caractérise par un tissu d'entreprises – essentiellement des PME et TPE – aux activités très diversifiées (sous-traitance automobile, machinisme agricole, travail des métaux, constructions métalliques...).

Les entreprises de la branche représentent 86 % de l'effectif salarié sur le département.

La Haute-Saône compte 211 établissements relevant de la métallurgie pour 8 787 salariés (source Observatoire France Travail au 30 juin 2024) répartis de la manière suivante :

- bassin de Gray : 48 établissements et 1 995 salariés ;
- bassin de Lure : 50 établissements et 2 062 salariés ;
- bassin de Luxeuil : 41 établissements et 1 227 salariés ;
- bassin de Vesoul : 72 établissements et 3 503 salariés.

L'enquête en besoins de main d'œuvre (BMO) fait apparaître 332 projets de recrutements ; parmi ces projets 66 % sont jugés difficiles, notamment sur les métiers d'ouvriers peu qualifiés en conduite d'équipement d'usinage, les soudeurs et les ouvriers en chaudronnerie et tôlerie.

À titre d'exemple, sur le bassin de Luxeuil, l'enquête relève une hausse de 78,9 % des projets de recrutements dont 96 % jugés difficiles sur les métiers de soudeurs, ouvriers en chaudronnerie et tôlerie et charpentiers (métal et bois) (source Observatoire France Travail au 30 juin 2024).

Les statistiques obtenues à partir de l'outil Adecco analytics confirment cette tendance.

■ **Emploi** : le taux de chômage est de 6,5 % au 2^e trimestre 2024 contre 7,1 % au niveau national (source Insee), avec une pyramide des âges élevée nécessitant des remplacements dus aux départs à la retraite.

■ **Entreprises en difficulté** : un pourcentage significatif d'entreprises fait état d'une situation économique dégradée et de difficultés de recrutement. Les entreprises travaillant pour le secteur du bâtiment (fabrication d'outils, de charpentes métalliques notamment) enregistrent une baisse durable de leur chiffre d'affaires, notamment du fait de la baisse des constructions neuves. La filière du machinisme agricole connaît un recul significatif et les entreprises sous-traitantes de l'automobile sont confrontées à une forte baisse d'activité (décolletage, notamment). En effet, au niveau national, d'après les statistiques de l'Insee, la production automobile en France

a décroché de 7,5 % en volume entre janvier et août 2024, moyenne recouvrant une baisse de 5 % chez les constructeurs (liée au lancement de nouveaux modèles) et de 10 % chez les équipementiers. En face, la demande des consommateurs s'étiole également, les immatriculations de véhicules particuliers neufs ressortant à 140 000 en septembre (cvs) contre 155 000 six mois plus tôt et 167 000 en décembre 2023 avant le durcissement des critères pour l'obtention du bonus écologique (source Baromètre économique UIMM).

Le nombre d'entreprises défaillantes est également en augmentation : de juillet 2023 à juin 2024, le département de la Haute-Saône a enregistré 150 défaillances d'entreprises, soit + 2,7 % sur ces 12 derniers mois par rapport à la période juillet 2022 à juin 2023 (source tableau de bord Bourgogne-Franche-Comté septembre 2024 ; Banque de France).

■ Évolution des métiers : les métiers de la métallurgie évoluent rapidement avec l'intégration de nouvelles technologies telles que la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, etc. Les entreprises doivent investir massivement dans la formation pour rester compétitives.

■ Réalisation du diagnostic préalable

Le diagnostic qualitatif et quantitatif fait ressortir les éléments suivants :

- depuis plusieurs années, l'industrie est confrontée dans le département à un besoin en main-d'œuvre de plus en plus important ; il existe également des freins à l'emploi en raison de problématiques liées à la mobilité et au manque de transports ;
- la pyramide des âges est élevée dans les entreprises et de nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement ;
- les emplois concernés par les recrutements sont en déficit de candidats.

Le territoire est caractérisé par l'absence d'université et peu de formations post baccalauréat. De ce fait, les étudiants quittent la Haute-Saône pour poursuivre leurs études. Ils reviennent rarement s'implanter en Haute-Saône, en Franche-Comté de manière plus générale. Les récentes études de l'Insee confirme cette tendance pour la Bourgogne-Franche-Comté et l'attrait des grandes métropoles.

Cette situation renforce la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen terme, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Les études précitées permettent de constater que la plupart des métiers va connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, la disparition des activités les plus simples, davantage d'autonomie, la capacité à maîtriser plusieurs technologies, l'adaptabilité au changement, l'exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres, le renforcement de la relation client, l'intégration de la robotique industrielle et des outils numériques et digitaux, la réalité augmentée et les objets connectés, l'IA.

La récente crise sanitaire, la situation en Ukraine et les difficultés liées à l'énergie obligent les entreprises à s'adapter en permanence, à modifier leur organisation et à mettre en place de nouveaux process et modes de travail.

Toutes ces évolutions et difficultés vont nécessiter un accompagnement des services supports et notamment les ressources humaines, avec des besoins développés sur la partie gestion de projet RH, management RH, gestion des compétences et des parcours professionnels en lien avec la stratégie entreprise.

1. Éléments conjoncturels

Les entreprises de la métallurgie de Haute-Saône doivent trouver les moyens de s'adapter à la conjoncture économique actuelle qui impacte fortement leur trésorerie, le financement de

leurs investissements et leur activité. Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour accompagner la reprise économique, sécuriser les emplois et anticiper les évolutions, avec la mobilisation de fonds et des efforts financiers importants qui viendront s'ajouter aux augmentations des différents coûts du fait du contexte économique mondial.

L'accès à des financements permettra alors la mise en œuvre de ces plans de développement de compétences sans trop impacter leur budget et leur trésorerie indispensable à leur pérennité.

Le département compte un certain nombre d'entreprises sous-traitantes automobile. Cette filière connaît aujourd'hui une importante transformation. L'évolution vers l'électrification des véhicules implique une nécessaire adaptation ; les métiers et les technologies changent. Les entreprises appartenant à la filière automobile connaissent un fort ralentissement en raison des incertitudes ou changements de stratégies liées à l'électrification du parc automobile. Les entreprises ayant réalisé d'importants investissements pour faire face aux nouvelles technologies n'ont pas le volume de commandes attendues. Pour les autres, le marché des véhicules thermiques est également en diminution ; les prix de ces véhicules et les taxes pesant sur les entreprises les fabriquant n'incitent pas à l'achat. De ce fait, toute la filière sous-traitante est directement impactée. Il existe également une forte concurrence internationale et plus particulièrement chinoise, et les incertitudes au niveau européen entraînent un manque de perspectives.

Le département compte également la présence d'un site majeur de stockage et de fabrication de pièces détachées pour l'automobile lequel est également impacté par la situation conjoncturelle.

Des projets portant sur d'autres technologies sont en cours d'élaboration, notamment le recours à l'hydrogène, mais dans ce domaine également, si des entreprises ont investi et souhaitent se positionner sur ce créneau d'avenir, à ce jour, les commandes ne permettent pas d'assurer une production suffisante.

Les équipementiers automobiles subissent par voie de conséquence une baisse de leur activité.

La filière du machinisme agricole connaît également un ralentissement significatif. L'agriculture française fait face à un problème de non-renouvellement des générations ; aujourd'hui pour 3 agriculteurs qui partent, un seul s'installe (source chambre d'agriculture chiffres 2022). Depuis 2000, le nombre d'exploitations est passé de 698 535 à 416 436 (soit une perte de 282 099 exploitations en 20 ans). Les entreprises produisant des machines agricoles ou les fournisseurs de pièces voient donc leurs commandes réduites.

Le coût de l'énergie impacte aussi fortement certaines entreprises et notamment les fonderies.

En raison d'un fléchissement des investissements des entreprises, les fabricants d'outillages connaissent eux aussi un ralentissement de leur activité.

Enfin, les entreprises travaillant pour le bâtiment (constructions métalliques, outillage...) subissent la situation difficile de ce secteur (chute des permis de construire, augmentation des matières premières...).

Une enquête réalisée fin octobre 2024, auprès des entreprises adhérentes à l'UIMM Haute-Saône, fait apparaître les points suivants :

- 47,1 % des entreprises répondantes font état d'un recul important de plus de 7 % du CA du 1^{er} semestre 2024 par rapport au CA du 1^{er} semestre 2023 ;
- en projection pour le 2^d semestre 2024, 53 % des entreprises envisagent un recul du CA par rapport au 2^d semestre 2023, dont 47,1 % un recul de plus de 7 % ;

- pour 47,1 % des entreprises, la situation de leur secteur d'activité va se dégrader en 2025 ;
- en raison de ces tendances, pour 64,7 % des entreprises les investissements se sont stabilisés en 2024 ; mais pour 2025 41,2 % envisagent un recul des investissements, et 47,1 % envisagent une stabilisation.

2. Évolution des métiers

Les difficultés précitées renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Les études, notamment celles de l'observatoire paritaire de la métallurgie, permettent de constater que la plupart des métiers va connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; davantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client...

Parallèlement, le département souffre d'une baisse de la démographie. Selon les dernières données de 2021 (source Insee), la population de moins de 45 ans baisse, alors que celle de plus de 45 ans et notamment les plus de 60 ans augmente. Il est donc nécessaire d'anticiper et de former les jeunes sur les métiers en tension. De nombreuses entreprises, en raison d'un manque de main-d'œuvre qualifiée et de l'impossibilité de recruter, ne peuvent honorer des commandes ou prennent du retard. Ainsi, la pénurie de soudeurs, d'automaticiens, d'électriciens et même d'ingénieurs pénalise ces entreprises.

De la même manière, les départs à la retraite doivent être anticipés. En effet, 34 % des salariés ont plus de 50 ans, dont 17 % ont plus de 55 ans (source Observatoire de la métallurgie, données territoriales).

Il est à noter que face aux difficultés de recrutements et à la pénurie de main d'œuvre dans certains métiers, des entreprises ont tenté de créer leurs propres écoles de formation internes. Mais les difficultés de financement ont rendu ces expérimentations impossibles à pérenniser. Elles doivent donc se tourner vers les canaux habituels de formation et de recrutement, mais qui ne permettent pas aujourd'hui de répondre à certaines demandes.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans le champ d'application territorial de la CPTN de Haute-Saône, conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Il s'applique aux salariés cadres et non-cadres des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 | *Mesures urgentes en faveur de l'emploi*

Actions de formation professionnelle

Objectifs :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dues essentiellement au départ à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process notamment dans les petites entreprises ;

- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'AFEST ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises,
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise,
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs, en les valorisant par l'obtention de certification de branche via le dispositif VAE ;
- soutenir la déclinaison des dispositions des accords GEPP ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension ;
- prévenir la désinsertion professionnelle en particulier pour les salariés en situation de handicap.

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflète des activités diversifiées des entreprises de Haute-Saône.

Ce sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités fortement impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Publics visés

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie entreprise ;
- les seniors pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...)
- les salariés en situation de handicap.

Principaux thèmes de formation identifiés

Les principaux thèmes de formation identifiés sont notamment les suivants :

- techniques métiers : production, conduite, soudage, technologies, peinture industrielle ;
- certifications métiers (CQPM CCPM, blocs de compétences qualifications de soudage) ;

- maintenance industrielle, pluri-technologie ;
- nouvelles technologies (automatismes, robotisation, industrie 4.0) ;
- organisation industrielle ;
- communication, management, RH ;
- compétences transverses (bureautique, langues).

Financements :

- financements spécifiques par l'OPCO 2i. Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO 2i et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier).

- financements de droit commun : il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc. ;
- autres financements mobilisables (État, région, etc.) : d'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

Parmi ces financements, les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif transitions collectives qui permet aux entreprises d'anticiper les mutations économiques et d'accompagner leurs salariés à se reconverter (volet de transition professionnelle et volet de congé de mobilité).

Article 3 | *Durée de l'accord*

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 | *Rendez-vous des parties et suivi de l'accord*

Une commission paritaire de suivi est réunie pour examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord. Cette commission paritaire de suivi est composée d'un à deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Haute-Saône.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les six mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, ainsi qu'un bilan final afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

Un représentant de l'OPCO 2i pourra être invité à participer à ces commissions de suivi.

L'UIMM Haute-Saône invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

Article 5 | Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Haute-Saône aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 | Dispositions 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

Notification : Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Publicité : Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Vesoul.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Fait à Vesoul, le 21 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 9 décembre 2024

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} janvier 2025
(Côte-d'Or)

NOR : ASET2451025M

IDCC : 3248

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

UIMM Côte-d'Or,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis les 14 novembre 2024 et 2 décembre 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Côte-d'Or, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,48 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

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

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Dijon, le 9 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention

CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE
(26 janvier 2015)

Avenant n° 9 du 22 novembre 2024
relatif au contrat de sécurisation professionnelle

NOR : ASET2451054M

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 ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC,

d'autre part,

Vu les articles L. 1233-65 à L. 1233-70 du code du travail ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 relatif au contrat de sécurisation professionnelle ;

Vu la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle ;

Vu l'avenant n° 1 du 17 novembre 2016, l'avenant n° 2 du 14 avril 2017, l'avenant n° 3 du 31 mai 2018, l'avenant n° 4 du 12 juin 2019, l'avenant n° 5 du 28 juin 2021, l'avenant n° 6 du 24 novembre 2022, l'avenant n° 7 du 15 mars 2023, et l'avenant n° 8 du 15 novembre 2023 modifiant ce texte,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) tiennent à souligner les résultats positifs du dispositif, et des évolutions qu'elles y ont progressivement apportées, toujours dans l'objectif de proposer une indemnisation spécifique et un accompagnement précoce et intensif après le licenciement économique des bénéficiaires.

Dans un contexte de négociation des règles d'assurance chômage, les signataires ont décidé de prolonger la durée de la convention du 26 janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2025.

Les parties à la présente convention apporteront ultérieurement les évolutions qu'elles estimeront nécessaires et opportunes, au vu des règles d'assurance chômage qui seront issues de la convention d'assurance chômage en cours d'agrément.

Par ailleurs, s'inscrivant dans la lignée des derniers avenants à la convention, les organisations de salariés et d'employeurs réitèrent leur demande de revoir avec l'État le pilotage du dispositif, tant au niveau national que local, afin d'en améliorer l'efficacité.

La répartition du financement des formations et de l'accompagnement en CSP doit également être redéfinie entre État, Unédic et France Travail, *a fortiori* dans un contexte de mise en œuvre du réseau national pour l'emploi issu de la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi.

Il est rappelé que, dans l'attente, France Travail fournira toutes les données nécessaires pour que les comités de pilotage territoriaux puissent être tenus.

Article 1^{er}

À l'article 6, il est ajouté un alinéa rédigé comme suit :

« Des périodes de versement de l'allocation journalière de présence parentale ayant donné lieu à la suspension du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de la durée maximale de versement prévue à l'article L. 544-3 du code de la sécurité sociale. »

Article 2

Au dernier alinéa de l'article 11, les termes « projet personnalisé d'accès à l'emploi » sont remplacés par « contrat d'engagement ».

Pour chacune de leurs occurrences figurant dans la convention du 26 janvier 2015, les termes « Pôle emploi » sont remplacés par « l'opérateur France Travail ».

Article 3

L'article 31 § 1^{er}, alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

« § 1^{er}. La présente convention entrera en vigueur à compter du 1^{er} février 2015 et produira ses effets au plus tard jusqu'au 31 décembre 2025. »

Article 4 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 5 | *Dépôt*

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 22 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Accord interprofessionnel

CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (17 juillet 2018)

Avenant n° 6 du 22 novembre 2024

relatif à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle
(Mayotte)

NOR : ASET2451055M

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

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Vu les articles L. 1233-65 à L. 1233-70 du code du travail ;

Vu l'article L. 5524-3 du code du travail ;

Vu la convention du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte ;

Vu l'avenant n° 1 du 12 juin 2019, l'avenant n° 2 du 28 juin 2021, l'avenant n° 3 du 24 novembre 2022, l'avenant n° 4 du 15 mars 2023, et l'avenant n° 5 du 15 novembre 2024 modifiant ce texte,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de négociation des règles d'assurance chômage les signataires ont décidé de prolonger la durée de la convention du 17 juillet 2018 jusqu'au 31 décembre 2025.

Les parties à la présente convention apporteront ultérieurement les évolutions qu'elles estimeront nécessaires et opportunes, au vu des règles d'assurance chômage qui seront issues de la convention d'assurance chômage en cours d'agrément.

Par ailleurs, s'inscrivant dans la lignée des derniers avenants à la convention, les organisations de salariés et d'employeurs réitèrent leur demande d'engager avec l'État une discussion relative à l'amélioration du pilotage du dispositif, tant au niveau national que local.

La répartition du financement des formations et de l'accompagnement en CSP doit également être redéfinie entre État, Unédic et France Travail, *a fortiori* dans un contexte de mise en œuvre du réseau national pour l'emploi issu de la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi (adaptée, notamment à Mayotte, par l'ordonnance n° 2024-534 du 12 juin 2024).

Il est rappelé que, dans l'attente, France Travail fournira toutes les données nécessaires pour que les comités de pilotage territoriaux puissent être tenus.

Article 1^{er}

À l'article 5, il est ajouté un alinéa rédigé comme suit :

« Des périodes de versement de l'allocation journalière de présence parentale ayant donné lieu à la suspension du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de la durée maximale de versement prévue à l'article L. 544-3 du code de la sécurité sociale. »

Article 2

Au dernier alinéa de l'article 10, les termes « projet personnalisé d'accès à l'emploi » sont remplacés par « contrat d'engagement ».

Pour chacune de leurs occurrences figurant dans la convention du 26 janvier 2015, les termes « Pôle emploi » sont remplacés par « France Travail ».

Article 3

L'article 30 § 1^{er}, alinéa 1^{er} de la convention du 17 juillet 2018 est modifié comme suit :

« § 1^{er}. La présente convention entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018 et produira ses effets au plus tard jusqu'au 31 décembre 2025. »

Article 4 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 5 | *Dépôt*

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 22 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

MÉTALLURGIE

Avenant du 29 novembre 2024

à l'accord du 7 février 2022

relatif à la gouvernance et aux garanties contributives et non-contributives
du régime de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2450995M

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

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFTD ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre du déploiement de l'accord du 7 février 2022 relatif à la gouvernance et aux garanties contributives et non-contributives du régime de protection sociale complémentaire de la branche de la métallurgie, les signataires ont identifié deux points nécessitant d'être précisés, s'agissant de la durée des mandats de la présidence paritaire (art. 1^{er}) et du calendrier d'approbation des comptes du régime (art. 2).

Le présent avenant modifie l'accord précité en ce sens.

Article 1^{er} | Modification de l'article 4.1.1 « Présidence paritaire »

L'article 4.1.1 « Présidence paritaire » de l'accord du 7 février 2022 relatif à la gouvernance et aux garanties contributives et non-contributives du régime de protection sociale complémentaire de la branche de la métallurgie est rédigé comme suit :

« La présidence paritaire de la CPS est assurée par un représentant employeur et un représentant des organisations syndicales représentatives de salariés signataires du présent accord, élus pour un mandat de deux ans. Pendant cette durée de mandat de deux ans, la présidence est assurée pendant une année par un représentant employeur et l'année suivante par un représentant des organisations syndicales représentatives de salariés signataires du présent accord. En vue de satisfaire à une

représentation équilibrée de l'instance, il est précisé qu'un représentant de l'une des organisations syndicales représentatives signataires ne pourra exercer à nouveau la présidence sans qu'un représentant des autres organisations syndicales représentatives signataires n'ait occupé la fonction.

Le candidat est désigné à la majorité simple des membres du collège auquel il appartient. En cas de partage des voix, le candidat le plus âgé est élu.

La vice-présidence est assurée et désignée selon les mêmes conditions que la présidence, au sein de l'autre collège que celui du président.

La présidence paritaire est composée du président et du vice-président.

En cas d'absence du président, son vice-président assure la présidence. En cas d'absence du vice-président, la présidence est assurée par le membre présent le plus âgé des organisations signataires. »

Article 2 | Modification de l'article 4.2.1 « Fréquence des réunions »

L'article 4.2.1 « Fréquence des réunions » de l'accord du 7 février 2022 relatif à la gouvernance et aux garanties contributives et non-contributives du régime de protection sociale complémentaire de la branche de la métallurgie est rédigé comme suit :

« À l'initiative de son président et de son vice-président, la CPS tient au moins trois réunions ordinaires par an dont l'une est destinée à examiner et approuver les comptes (comptes de résultats et bilans) présentés dans le rapport annuel relatif à la situation des régimes conventionnels. Cette réunion a obligatoirement lieu au cours du quadrimestre qui suit la date de clôture des comptes annuels et au plus tard le 15 juillet.

Lors de la dernière réunion de l'année, la CPS adopte à la majorité simple des membres un calendrier prévisionnel des réunions ordinaires pour l'année à venir. Ce calendrier prévisionnel pourra, le cas échéant, être modifié à la majorité simple, dans l'hypothèse où une réunion ne pourrait se tenir. Cette réunion sera reportée dans les meilleurs délais.

La CPS peut, à titre exceptionnel, tenir des réunions extraordinaires. La demande en est faite à la majorité simple des membres d'un collège. La demande doit indiquer le(s) point(s) qu'ils souhaitent porter à l'ordre du jour.

La CPS peut tenir une réunion extraordinaire relative aux admissions probatoires, dès qu'une entreprise, dont les effectifs assurables sont supérieurs à 500 personnes, se portera candidate à l'entrée dans le régime, conformément au cas prévu au 10^e alinéa du 1 de l'article 2. »

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour la durée de l'accord qu'il modifie.

Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Fait à Paris, le 29 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240520-001224

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
