



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE** Direction de l'information
légale et administrative

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2025-29
19 juillet 2025



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

Fascicule n° 2025-29 du 19 juillet 2025

| | |
|---|-----|
| 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° 2025-29.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-29 du 19 juillet 2025

Conventions, avenants et accords

| | Pages |
|--|-------|
| IDCC 18 Textile-industrie : accord du 2 juin 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond | 5 |
| IDCC 454 Remontées mécaniques : avenant n° 84 du 18 juin 2025 relatif aux actions de reconversion et de promotion par l'alternance (Pro-A)..... | 13 |
| IDCC 454 Remontées mécaniques : avenant n° 85 du 18 juin 2025 relatif à la reformulation de l'article 2.11 de la convention collective | 16 |
| IDCC 454 Remontées mécaniques : avenant n° 86 du 18 juin 2025 relatif à l'actualisation des classifications..... | 19 |
| IDCC 573 Commerce de gros : avenant n° 1 du 15 mai 2025 à l'accord du 23 juin 2020 relatif au développement du dialogue social..... | 24 |
| IDCC 653 Assurances. Producteurs-salariés : protocole d'accord du 16 juin 2025 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2025..... | 27 |
| IDCC 1424 Transports-publics-urbains-voyageurs : accord du 20 mai 2025 relatif à l'accès à l'emploi, l'alternance et à la formation professionnelle..... | 30 |
| IDCC 1672 Assurances-sociétés : protocole d'accord du 16 juin 2025 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2025 | 71 |
| IDCC 1672 Assurances-sociétés : accord du 27 juin 2025 relatif au télétravail..... | 75 |
| IDCC 1679 Assurances-inspection : protocole d'accord du 16 juin 2025 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2025..... | 91 |
| IDCC 1930 Métiers-transformation-grains : avenant n° 29 du 20 mai 2025 relatif à la mise à jour de la convention collective | 95 |
| IDCC 2098 Prestataires-secteur tertiaire : avenant n° 2 du 24 juin 2025 à l'accord du 23 novembre 2011 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle (CQP) « Chargé d'accueil »..... | 109 |
| IDCC 3032 Esthétique-cosmétique : avenant n° 40 du 22 mai 2025 relatif au financement du paritarisme (transfert de la collecte à l'OPCO EP)..... | 131 |
| IDCC 3105 Régies-quartier : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2025-23 du 7 juin 2025 à l'accord du 5 juin 2025 relatif au protocole de participation aux excédents..... | 133 |

| | |
|---|------------|
| IDCC 3228 Groupement des armateurs de service de passages d'eau-personnel navigant : accord de méthode du 25 avril 2025 relatif à la négociation de l'accord de branche portant mise en place d'un régime de retraite supplémentaire | 134 |
| IDCC 3228 Groupement des armateurs de service de passages d'eau-personnel navigant : accord du 25 avril 2025 relatif à l'égalité professionnelle..... | 138 |

Accord du 2 juin 2025
relatif à l'activité partielle de longue durée rebond

NOR : ASET2550631M

IDCC : 18

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

UIT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

THCB CGT ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

Préambule

La branche de l'industrie textile est composée de 2 517 entreprises (données OPCO 2i 2024), qui emploient 59 360 salariés (données OPCO 2i 2023, périmètre des entreprises appliquant la convention nationale de l'industrie textile).

La branche de l'industrie textile a été le secteur industriel impacté le plus tôt par les conséquences de la mondialisation, qui se sont traduites par une baisse du nombre d'entreprises et une baisse des effectifs salariés en France.

Les partenaires sociaux de la branche se sont mobilisés pour accompagner les entreprises et les salariés dans les mutations structurelles de la branche, afin de préserver la compétitivité des entreprises ainsi que l'emploi salarié en France, mais également pour mobiliser les leviers nécessaires pour faire face aux difficultés conjoncturelles rencontrées par les entreprises de la branche.

C'est ainsi notamment que les partenaires sociaux de la branche ont conclu un accord du 24 novembre 2020, et un avenant du 21 novembre 2022 sur l'activité partielle de longue durée, qui s'inscrivent dans un objectif de préservation des compétences et de l'emploi, et de sauvegarde de l'activité des entreprises de l'industrie textile.

Or, depuis 2022, les entreprises textiles ont été confrontées à des difficultés d'approvisionnement en matières premières et des problèmes liés à la logistique mondiale qui ont été accentués par la guerre en Ukraine, ainsi qu'à une hausse exponentielle des prix de l'énergie, qui a

frappé durement les industriels du secteur textile. De plus, les incertitudes économiques ayant suivi la dissolution de l'Assemblée nationale, le ralentissement de la consommation et les difficultés nées de l'augmentation des droits de douane américains fragilisent une partie des entreprises textiles.

L'enquête de conjoncture économique conduite en janvier 2025 auprès de 450 entreprises représentatives de la branche montre qu'une partie des industriels textiles rencontre des difficultés économiques.

Néanmoins, l'Institut français de la mode prévoit une consommation d'habillement et de textile qui pourrait, dans une hypothèse optimiste, progresser de 2 % en 2025, et dans une hypothèse médiane, progresser de 0,2 %. En outre, selon Xerfi, le chiffre d'affaires des fabricants français de fibres et textiles techniques devrait progresser en 2025.

Malgré un contexte économique difficile, les entreprises de l'industrie textile continuent de recruter, notamment en raison d'une pyramide des âges marquée par une forte présence de salariés seniors dans la branche (39,7 % des salariés ont 50 ans et plus – source : DARES), qui devront être remplacés à plus ou moins brève échéance, et nécessitent d'assurer la formation des équipes en place pour assurer la transmission des savoir-faire indispensables au bon fonctionnement des entreprises.

Aussi, pour assurer la formation des salariés des entreprises soumises à des difficultés économiques conjoncturelles, et notamment les salariés placés en activité partielle par les entreprises mobilisant l'APLD Rebond, les partenaires sociaux ont conclu le 4 mars 2025 un accord de branche unanime relatif aux mesures urgentes pour l'emploi et la formation professionnelle de la branche de l'industrie textile. Cet accord de branche permet d'accompagner la mobilisation des entreprises textiles sur la mise en œuvre des formations suivantes :

1. Formations cœur de métier textiles ;
2. Formations relatives à la transmission des savoir-faire textiles ;
3. Formations visant à l'obtention des certificats de qualification professionnelle de la branche (CQP), certificats de qualification professionnelle inter-industriels (CQPI) et certificat de compétences professionnelles interbranches (CCPI) suivants ;
4. Formations dispensées dans le cadre de la mise en œuvre de l'activité partielle ou de l'activité partielle de longue durée (APLD) ou APLD Rebond.

Toujours animées par l'objectif commun de sauvegarder l'ensemble des entreprises de la branche et de préserver l'emploi de leurs salariés et leurs savoir-faire, les parties signataires ont décidé, conformément aux dispositions de l'article 193 de la loi de finances pour 2025 du 14 février 2025 et du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, d'ouvrir la possibilité de mettre en œuvre l'activité partielle de longue durée rebond (APLD Rebond) dans la branche de l'industrie textile.

Le présent accord de branche constitue un socle minimal commun. Il ne se substitue pas à la négociation d'entreprise, qui peut, sans contrevenir aux dispositions relatives aux blocs légaux de négociation, prévoir des dispositions différentes, qui peuvent être plus favorables aux salariés.

En conséquence de ces éléments, les partenaires sociaux ont convenu de ce qui suit.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises et aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile, des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés, tel qu'il résulte de la fusion des champs conventionnels de la convention collective nationale de l'industrie textile (IDCC n° 0018) et de la convention

collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (ancien IDCC n° 1942) à la suite de l'arrêté de fusion du 27 juillet 2018.

Tous les salariés sont susceptibles d'être placés en activité partielle, dans le cadre de ce dispositif spécifique, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI à temps plein ou à temps partiel, CDD à temps plein ou à temps partiel, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation). En cas de contrat à temps partiel, la réduction du temps de travail devra, le cas échéant, être proportionnelle à la durée contractuelle du travail.

La réduction d'activité peut être prévue au niveau du groupe, de l'entreprise, de tout ou partie de l'établissement, unité de production, atelier, services, secteurs d'activité. L'unité de travail doit être objectivement identifiable au sein de l'organisation interne.

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties ont considéré qu'en regard de l'objet du présent accord, celui-ci n'appelle pas de stipulation spécifique, mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, étant rappelé que la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés et que le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 3 | Période de mobilisation de l'APLD Rebond

L'APLD Rebond pourra être mise en œuvre sur la base du présent accord à compter du 1^{er} jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires rappellent que l'entreprise doit transmettre à l'autorité administrative l'accord collectif pour validation ou le document unilatéral pour homologation, au plus tard le 28 février 2026.

Conformément aux dispositions de l'article 10 du décret du 14 avril 2025, le dispositif est applicable à l'employeur dans la limite d'une durée de 24 mois consécutifs à compter d'une date qu'il a choisie et qui est fixée par la décision d'homologation. Au cours de la durée d'application du dispositif, l'employeur peut bénéficier jusqu'à dix-huit mois, consécutifs ou non, d'indemnisation.

Cette date est comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative et le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande.

Cette date est commune à tous les établissements compris dans le périmètre d'un même document établi par l'employeur pour une entreprise ou un groupe.

Article 4 | Conditions liées au choix de mise en place du dispositif

Dans les entreprises dotées d'organisations syndicales représentatives, l'employeur initie une négociation collective sérieuse et loyale tenant compte de l'urgence de la situation. En l'absence d'accord d'établissement ou d'entreprise, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite de longue durée rebond pour le maintien en emploi.

Les établissements ou les entreprises qui souhaitent bénéficier du régime d'activité partielle de longue durée rebond, en application du présent accord de branche, sous réserve de son extension, devront élaborer, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, un document unilatéral, dont le contenu est conforme aux stipulations du présent accord.

S'agissant d'un socle minimum, l'établissement ou l'entreprise peuvent convenir, le cas échéant par la voie du dialogue social, de dispositions plus favorables dans leur document unilatéral, en fonction de leur situation économique.

Conformément aux dispositions de l'article 193 (VIII) de la loi de finances pour 2025 du 14 février 2025, l'APLD Rebond ne peut pas être cumulée, sur une même période, avec le dispositif d'APLD prévu à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire et par l'accord de branche du 24 novembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD).

Conformément aux dispositions de l'article 11 du décret du 14 avril 2025, l'APLD Rebond ne peut pas être cumulée, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Article 5 | Réduction des horaires de travail

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail, ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif et peut conduire, pour certaine période, à la suspension temporaire de l'activité.

Cette limite peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise, dans la limite de 50 %. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document unilatéral pris par l'employeur, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin.

Article 6 | Conditions d'application de l'accord de branche

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'APLD Rebond, en application du présent accord, sont tenues d'élaborer un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord, en fonction de la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

En application du présent accord, les entreprises veilleront à ce que la charge de travail soit adaptée et équitable, si possible mensuellement, pour les salariés placés dans ce dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée rebond.

Les embauches d'intérimaires ou de salariés en CDD, pour accroissement temporaire d'activité, ne peuvent pas avoir pour finalité l'exécution des missions des salariés placés en APLD Rebond.

Sont maintenus, au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- les revenus permettant la validation des trimestres ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60^e heure indemnisée, dans les conditions définies par l'Agirc-Arrco. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- le maintien des garanties collectives de protection sociale complémentaire, en fonction des stipulations des contrats existants dans l'entreprise, conclus en application de l'accord de branche du 13 octobre 2010 ou d'accords spécifiques ;
- la prise en compte des heures chômées pour la répartition de la participation et de l'intéressement, lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçu le salarié, s'il n'avait pas été placé dans le dispositif d'APLD Rebond ;
- la prise en compte des périodes de recours au dispositif d'APLD Rebond pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage, et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Les actions de formation doivent être privilégiées, pendant la réduction du temps de travail, en mobilisant les moyens existants au sein des entreprises, l'accord de branche unanime relatif aux mesures urgentes pour l'emploi et la formation professionnelle de la branche de l'industrie textile, le dispositif FNE-Formation, le fonds social pour l'emploi, et/ou, dans le cadre d'un co-financement, le compte personnel de formation (CPF), avec l'accord du salarié.

Pour assurer notamment la formation des salariés placés en activité partielle au sein des entreprises mobilisant l'APLD Rebond, les partenaires sociaux ont conclu le 4 mars 2025 un accord de branche unanime relatif aux mesures urgentes pour l'emploi et la formation professionnelle de la branche de l'industrie textile. Cet accord de branche permet d'accompagner la mobilisation des entreprises textiles sur la mise en œuvre des formations suivantes :

1. Formations cœur de métier textiles ;
2. Formations relatives à la transmission des savoir-faire textiles ;
3. Formations visant à l'obtention des certificats de qualification professionnelle de la branche (CQP), certificats de qualification professionnelle inter-industriels (CQPI) et certificat de compétences professionnelles interbranches (CCPI) suivants ;
4. Formations dispensées dans le cadre de la mise en œuvre de l'activité partielle ou de l'activité partielle de longue durée (APLD) ou APLD Rebond.

Pour calculer l'indemnisation des congés payés, l'employeur tient compte des rémunérations que le salarié aurait perçues s'il n'avait pas été en activité partielle.

Les documents unilatéraux préciseront les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, s'engagent à fournir des efforts proportionnels à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'APLD Rebond. Le cas échéant, dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes n'est acceptable qu'en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Les partenaires sociaux estiment qu'il est souhaitable, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité et de solidarité, de surseoir au versement de dividendes pendant les périodes de recours au dispositif activité partielle de longue durée rebond.

Article 7 | Dispositions reprises dans le document unilatéral, élaboré en application du présent accord

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document unilatéral, élaboré en application du présent accord de branche, après son extension.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra préciser :

1° Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise, ou de l'établissement, les perspectives d'activité et les besoins de développement des compétences dans l'établissement ou l'entreprise au regard des perspectives d'activité.

2° Le périmètre des établissements, des activités et des salariés concernés, auxquels s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle longue durée rebond.

3° La réduction maximale de l'horaire de travail, en deçà de la durée légale, qui peut être inférieure aux réductions maximales prévues à l'article 5 et qui peut être différente, selon les équipes, services ou établissements.

4° L'indemnisation des salariés qui est fixée à 74 % de la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, dans la limite de 4,5 Smic.

Toutefois, pendant la réalisation des actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 du code du travail mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Les entreprises concernées par les dispositions du présent accord peuvent avoir accès au bénéfice de l'allocation d'activité partielle, telle que définie par l'article 18 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025.

5° La date et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif est sollicité, et les éventuels avenants de prolongation, dans la limite de 18 mois, consécutifs ou non, au cours d'une période de 24 mois.

6° Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche, et les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle, en faveur des salariés concernés (liste des actions de développement des compétences proposées aux salariés pendant les heures non travaillées, modalités de financement de ces actions, modalités d'information aux salariés).

7° Les actions spécifiquement engagées en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins cinquante-sept ans.

8° Dans les établissements au sein desquels le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond est mis en œuvre, tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et accord de performance collective (APC), est interdit pendant toute la période de mise en œuvre du dispositif.

En cas de dégradation grave ou d'amélioration durable de la situation économique, sur l'initiative de l'employeur ou de la majorité des membres du CSE, seront examinées les solutions les plus appropriées :

- si la situation économique continue de se dégrader, après la mise en œuvre du dispositif, sans perspectives d'amélioration possible, le CSE sera consulté sur les solutions proposées pouvant aller jusqu'au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) comportant, prioritairement, un plan de départs volontaires (PDV) ;
- si la situation économique s'améliore durablement, l'employeur et la majorité du CSE peuvent décider de mettre fin au document unilatéral par avenant afin de réduire la durée d'application du dispositif.

L'entreprise s'engage à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique pour les salariés inclus dans le périmètre de l'accord ou du document unilatéral pendant la durée d'application du dispositif.

9° Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur le suivi du dispositif. Cette information aura lieu au minimum tous les 3 mois.

Article 8 | Saisine de l'autorité administrative et bilan

Le document unilatéral doit être adressé à l'autorité administrative pour homologation, accompagné de l'avis du CSE, s'il existe dans l'entreprise.

L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois maximum, au vu du bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

Conformément aux dispositions réglementaires, lorsque l'employeur demande une nouvelle autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond, il adresse à l'autorité administrative :

1° Un bilan actualisé portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

2° Un diagnostic actualisé justifiant notamment la baisse durable d'activité et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

3° Le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, lorsqu'il existe, a été informé de la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond.

Avant l'échéance de la durée d'application du dispositif, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan final portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

Ce bilan est accompagné d'une présentation des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe à la sortie du dispositif ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond.

Article 9 | Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...), par tout moyen.

L'employeur informe les salariés concernés de leur entrée ou de leur sortie du dispositif, par tout moyen, en respectant un délai de prévenance raisonnable, à fixer dans le document unilatéral.

Au minimum tous les 3 mois, le CSE, lorsqu'il existe, reçoit de l'employeur les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés, et la nature de leurs contrats de travail ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif ;
- les activités concernées ;
- les heures supplémentaires éventuellement réalisées pendant la période d'APLD Rebond ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Article 10 | Suivi de l'accord

Les employeurs transmettent, par voie électronique ou postale, au secrétariat de la CPPNI de branche, le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise, conforme aux stipulations du présent accord de branche, accompagné de l'attestation de son homologation par l'administration, dans les 15 jours suivant l'homologation : Secrétariat de la CPPNI de l'industrie textile, Union des industries textiles, 26, rue Montholon, 75009 Paris, uit@textile.fr.

Un suivi de l'accord sera assuré en CPPNI de l'industrie textile à l'issue de la première année de sa mise en œuvre, et au second trimestre 2026. Les partenaires sociaux veilleront que le présent accord soit mis en œuvre conformément à l'objectif commun de sauvegarder les entreprises de la branche et de préserver l'emploi de leurs salariés, dans le cadre de la situation économique dégradée que la filière traverse.

Les représentants fédéraux des organisations syndicales représentatives auront la faculté de saisir la CPPNI de l'industrie textile, en cas de constat avéré et significatif de dérive de cet objectif.

Article 11 | *Entrée en vigueur, notification, dépôt et extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Son entrée en vigueur est fixée au 1^{er} jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

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

Les signataires du présent accord solliciteront son extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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 par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 2 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 84 du 18 juin 2025

relatif aux actions de reconversion et de promotion par l'alternance (Pro-A)

NOR : ASET2550648M

IDCC : 454

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

Domaines skiables,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNST CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux signataires souhaitent favoriser les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance. Le présent accord vient actualiser la liste des certifications professionnelles inscrites au RNCP et accessibles par ce dispositif pour les entreprises de notre branche.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968.

Article 2 | Dispositions

Le texte suivant vient remplacer l'actuel article 5.9.5 « Certifications professionnelles éligibles » de la convention collective nationale des remontée mécanique et des domaines skiables :

« Article 5.9.5 | Certifications professionnelles éligibles

Au regard des enjeux exprimés, des difficultés de recrutement ou des risques d'obsolescence, sont rendues éligibles à la reconversion ou à la promotion par alternance, les certifications suivantes regroupées en 4 familles de métiers :

- Le transport par câble :
 - CAP transport par câble – RNCP 37306 ;
 - CQP conducteur de télésiège – RNCP 38028 ;

- CQP conducteur de téléporté à attaches fixes – RNCP 38032 ;
- CQP conducteur de téléporté à attaches débrayables – RNCP 38031 ;
- CQP conducteur de téléphérique bi-câbles, funiculaires et appareils associés – RNCP 38035 ;
- Bac pro transports par câbles et remontées mécaniques – RNCP 37309.

■ Métiers de la maintenance :

- Bac pro maintenance des matériels, RNCP – 39327 ;
- Bac pro maintenance des systèmes de production connectés – RNCP 35698 ;
- TP technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle – RNCP 36247 ;
- TP technicien(ne) de maintenance industrielle – RNCP 35191 ;
- titre ingénieur – Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de l'institut polytechnique de Grenoble, spécialité gestion des risques – RNCP 40015 ;
- CQP technicien(ne) de maintenance industrielle – RNCP 39210 ;
- TP technicien de maintenance d'engins et de matériels de chantier de manutention – RNCP 39007 ;
- BTS maintenance des systèmes (option A : systèmes de production, option B : systèmes énergétiques et fluidiques, option C : systèmes éoliens, option D : systèmes ascenseurs et élévateurs) – RNCP 36968 ;
- BTS électrotechnique – RNCP 35346.

■ Métiers de la neige :

L'entretien des pistes :

- CQP nivoculteur qualifié – RNCP 40145 ;
- CQP conducteur d'engin de damage – RNCP 38027.

■ Métiers de la transition-diversification :

- Master gestion de l'environnement – RNCP 39184 ;
- TP animateur loisir tourisme – RNCP 38662 ;
- DEUST animation et gestion des activités physiques, sportives ou culturelles – RNCP 35955.

Ces familles ainsi que les certifications rattachées ne sont bien entendu pas exhaustives et pourront faire l'objet d'avenants s'il y a lieu. »

Article 3 | *Dispositions spécifiques*

Conformément aux dispositions du code du travail, il est précisé qu'en raison de sa finalité, le présent avenant ne justifie pas de prévoir, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques. Il s'applique donc de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Article 4 | *Entrée en vigueur, durée, révision et dénonciation du présent avenant*

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, devant être adressée sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois. Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 5 | Diffusion de l'avenant

Le présent avenant sera diffusé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de Domaines skiables de France.

Article 6 | Dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil des prud'hommes de Chambéry.

Article 7 | Extension

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Porte-de-Savoie, le 18 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 85 du 18 juin 2025
relatif à la reformulation de l'article 2.11 de la convention collective

NOR : ASET2550649M

IDCC : 454

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

Domaines skiables,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNST CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 28 novembre 2024, l'ensemble des partenaires sociaux de la branche des remontées mécaniques et domaines skiables, ont rappelé leur attachement à la protection des élus du personnel ainsi qu'à l'article 2.11 de la convention collective, qui organise la participation des représentants du personnel saisonniers aux réunions organisées en intersaison :

« Article 2.11 | Information et participation des représentants du personnel saisonniers aux réunions organisées aux intersaisons

Afin de garantir un bon niveau de dialogue social il est opportun de tout mettre en œuvre pour assurer l'information des instances représentatives du personnel sur le contenu des réunions pouvant avoir lieu au cours des intersaisons.

En conséquence, il convient d'informer lesdits représentants du personnel saisonniers des réunions de l'institution qui les concernent lorsqu'elles sont organisées pendant les intersaisons et d'autre part, de permettre leur participation à ces réunions.

Sur le plan pratique, ces représentants du personnel seront informés par courrier mentionnant la date, l'heure et le lieu de la réunion et leur rappelant qu'il leur est possible d'y assister. »

Dans l'esprit de l'ensemble des partenaires sociaux, il s'agit bien que les représentants du personnel saisonnier puissent participer pleinement aux réunions en intersaison.

Afin de garantir cette participation, les partenaires sociaux se sont entendus pour une reformulation de l'article 2.11 de la convention collective des remontées mécaniques et domaines skiables.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968.

Article 2

L'article 2.11 de la convention collective est modifié comme suit :

« Article 2.11 | Information et participation des représentants du personnel saisonniers, DS et représentants syndicaux saisonniers aux réunions organisées aux intersaisons

Afin de garantir un bon niveau de dialogue social il est opportun de tout mettre en œuvre pour assurer l'information des instances représentatives du personnel sur le contenu des réunions (soit de CSE soit de négociation) pouvant avoir lieu au cours des intersaisons.

En conséquence, il convient d'une part d'informer lesdits représentants saisonniers du personnel des réunions de l'institution qui les concernent lorsqu'elles sont organisées pendant les intersaisons en communiquant l'ordre du jour et l'ensemble des documents de séance et d'autre part, de permettre leur participation à ces réunions. L'accès aux réunions devra leur être garanti, et ils pourront exprimer leurs positions.

Sur le plan pratique, ces représentants du personnel et syndicaux saisonniers, seront informés par courrier ou par courriel (à leur dernière adresse connue et communiquée à l'entreprise) mentionnant la date, l'heure et le lieu de la réunion incluant les documents de séance et leur rappelant qu'ils pourront participer de la même façon que si la réunion s'était tenue pendant le temps du contrat saisonnier au titre duquel ils détiennent leur mandat. »

Article 3 | Dispositions spécifiques

Conformément aux dispositions du code du travail, il est précisé qu'en raison de sa finalité, le présent avenant ne justifie pas de prévoir, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques. Il s'applique donc de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Article 4 | Entrée en vigueur, durée, révision et dénonciation du présent avenant

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, devant être adressée sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois. Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 5 | Diffusion de l'accord

Le présent accord sera adressé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de Domaines skiables de France.

Article 6 | Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil des prud'hommes de Chambéry.

Article 7 | Extension

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Porte-de-Savoie, le 18 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 86 du 18 juin 2025
relatif à l'actualisation des classifications

NOR : ASET2550650M

IDCC : 454

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

Domaines skiables,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNST CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 8 septembre 2023, les partenaires sociaux de la branche des remontées mécaniques et domaines skiables ont signé un accord de méthode relatif à l'actualisation des classifications de la convention collective nationale des remontées mécaniques et des domaines skiables.

Le constat était le suivant :

Alors même que la branche s'est dotée d'une convention collective actualisée, il apparaît nécessaire d'actualiser les classifications et plus particulièrement d'y intégrer les nouveaux métiers issus des évolutions technologiques et des diversifications d'activités mises en œuvre dans la majorité des stations.

Pour ce faire les partenaires sociaux se sont entendus afin de créer un quatrième domaine regroupant les catégories d'emploi issues de la diversification des activités, notamment dans l'objectif de développer le tourisme d'autres saisons que la saison d'hiver.

Par ailleurs, a été conduite la démarche de mise à jour de la classification existante dans l'ordre des trois domaines existants à ce jour (exploitation remontées mécaniques, exploitation pistes, administratifs et services généraux).

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968.

Article 2

L'article 3.24.1-4 « Positionnement » de la convention collective est modifié comme suit :

« Article 3.24.1-4 | *Positionnement*

Les tableaux suivants fixent les niveaux de positionnement minimaux garantis pour chaque catégorie d'emploi (NP de base).

Domaine exploitation. Remontées mécaniques

| Catégories d'emplois | NP de base |
|---|------------|
| Agent de service | 200 |
| Agent des remontées mécaniques – Niveau 1 | 200 |
| Agent de quai (train) | 200 |
| Contrôleur | 201 |
| Cabinier | 201 |
| Conducteur de téléski | 201 |
| Agent des remontées mécaniques – Niveau 2 | 202 |
| Agent des remontées mécaniques – Niveau 3 | 204 |
| Agent de train | 204 |
| Contrôleur assermenté | 206 |
| Conducteur de téléskis groupés | 206 |
| Conducteur de transport en commun | 206 |
| Ouvrier d'entretien, de montage | 206 |
| Conducteur de télésiège à pinces fixes | 207 |
| Ouvrier d'entretien, de montage qualifié et confirmé, mécanicien | 209 |
| Régulateur (train) | 211 |
| Conducteur de téléporté débrayable | 211 |
| Conducteur de train | 211 |
| Responsable de gare (train) | 212 |
| Conducteur de téléphérique, funiculaire et DMC | 212 |
| Adjoint au responsable de secteur | 215 |
| Agent technique qualifié | 216 |
| Responsable de secteur remontées mécaniques jusqu'à 8 appareils | 222 |
| Technicien qualifié | 222 |
| Chef magasinier ; chef de groupe entretien et construction | 222 |
| Technicien hautement qualifié | 225 |
| Responsable de secteur remontées mécaniques plus de 8 appareils | 226 |
| Responsable de service technique dans une entreprise de moins de 50 salariés (chef mécanicien ; chef électricien-électronicien ; chef de garage ou d'atelier) | 233 |
| Responsable de service technique dans une entreprise de plus de 50 salariés (chef mécanicien ; chef électricien-électronicien ; chef de garage ou d'atelier) | 238 |
| Responsable d'exploitation adjoint dans une entreprise de moins de 50 salariés | 245 |
| Responsable d'exploitation adjoint dans une entreprise de plus de 50 salariés | 249 |

| Catégories d'emplois | NP de base |
|---|------------|
| Chef d'exploitation dans une entreprise de moins de 20 salariés | 263 |
| Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 20 salariés ; ingénieur ou cadre chargé de l'exploitation | 280 |
| Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 20 salariés ; ingénieur ou cadre chargé de l'exploitation, dans une organisation plus complexe | 294 |
| Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 50 salariés | 311 |
| Ingénieur ou cadre coordonnant le travail de plusieurs ingénieurs ou cadres | 327 |
| Directeur d'exploitation dans une entreprise de 20 à 50 salariés | 327 |
| Directeur d'exploitation dans une entreprise de 50 à 100 salariés | 349 |
| Directeur d'exploitation dans une entreprise de 100 à 150 salariés | 372 |
| Directeur d'exploitation dans une entreprise de plus de 150 salariés | 400 |

Domaine exploitation. Pistes

| Catégories d'emploi | NP de base |
|---|------------|
| Patrouilleur | 200 |
| Agent de transport primaire | 202 |
| Régulateur de secours | 203 |
| Agent d'exploitation espace freestyle | 203 |
| Nivoculteur | 205 |
| Pisteur – secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 1 ^{er} degré | 205 |
| Conducteur d'engin de damage et/ou de véhicule de chantier | 206 |
| Responsable d'équipe espace freestyle | 208 |
| Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage moins de 5 engins | 208 |
| Pisteur – secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 2 ^e degré | 209 |
| Nivoculteur confirmé | 211 |
| Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage de 5 engins et plus | 212 |
| Pisteur – secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 3 ^e degré | 213 |
| Nivoculteur qualifié | 216 |
| Chef de secteur pistes jusqu'à 9 personnes | 217 |
| Technicien neige | 222 |
| Chef de service damage de moins de 5 engins | 222 |
| Chef de secteur pistes de 10 personnes et plus | 223 |
| Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 5 personnes et moins | 223 |
| Chef de service damage de 5 à 9 engins | 226 |
| Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 6 à 19 personnes | 226 |
| Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 5 personnes et moins et responsable du PIDA | 226 |
| Chef de service damage de 10 à 14 engins | 233 |
| Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 20 personnes et plus | 233 |

| Catégories d'emploi | NP de base |
|---|------------|
| Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 6 à 19 personnes et responsable du PIDA | 233 |
| Responsable service neige de culture | 233 |
| Chef de service damage de plus de 14 engins | 238 |
| Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 20 à 29 personnes et responsable du PIDA | 249 |
| Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 30 à 39 personnes et responsable du PIDA | 263 |
| Chef de service sécurité des pistes de plus de 40 personnes et responsable du PIDA | 279 |
| Chef de service sécurité des pistes de plus de 40 personnes et responsable du PIDA, dans une organisation plus complexe | 294 |

Domaine administratif et services généraux

| Catégories d'emploi | NP de base |
|---|-------------|
| Employé et hôte d'accueil | 200 |
| Employé administratif – Niveau 1 | 200 |
| Agent d'entretien bâtiment – Niveau 1 | 202 |
| Hôte de vente | 204 |
| Employé administratif – Niveau 2 | 205 |
| Agent d'entretien bâtiment – Niveau 2 | 206 |
| Magasinier | 206 |
| Responsable de point de vente et agent commercial | 207 |
| Assistant et comptable | 209 |
| Employé administratif – Niveau 3 | 210 |
| Responsable des caisses, agent commercial spécialisé et régisseur de recettes | 215 |
| Employé administratif – Niveau 4 | 216 |
| Assistant et comptable qualifié | 216 |
| Technicien administratif et services généraux – Niveau 1 | 227 |
| Technicien administratif et services généraux – Niveau 2 | 229 |
| Technicien administratif et services généraux – Niveau 3 | 233 |
| Technicien administratif et services généraux – Niveau 4 | 238 |
| Autre cadre administratif : commercial, comptable, informatique, qualité et sécurité, ressources humaines | 281 |
| Directeur principal d'une entreprise de moins de 50 salariés | 372 |
| Directeur principal d'une entreprise de plus de 50 salariés | 400 |
| Directeur d'entreprise, secrétaire général ou directeur général | Hors-classe |

| Catégories d'emploi | NP de base |
|---|------------|
| Animateur d'espace ludique | 200 |
| Patrouilleur VTT | 200 |
| Agent d'équipement de loisir (luge, tyrolienne...) – Niveau 1 | 200 |
| Agent d'équipement de loisir (luge, tyrolienne...) – Niveau 2 | 202 |
| Patrouilleur – modelleur VTT | 203 |
| Agent d'équipement de loisir (luge, tyrolienne...) – Niveau 3 | 204 |
| Conducteur d'équipement de loisir (luge, tyrolienne...) | 207 |
| Responsable zone ludique multi-activités | 209 |
| Responsable espace VTT | 209 |

Article 3 | Dispositions spécifiques

Conformément aux dispositions du code du travail, il est précisé qu'en raison de sa finalité, le présent avenant ne justifie pas de prévoir, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques. Il s'applique donc de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Article 4 | Entrée en vigueur, durée, révision et dénonciation du présent avenant

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, devant être adressée sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois. Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 5 | Diffusion de l'accord

Le présent accord sera adressé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de Domaines skiables de France.

Article 6 | Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil des prud'hommes de Chambéry.

Article 7 | Extension

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Porte-de-Savoie, le 18 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 15 mai 2025
à l'accord du 23 juin 2020
relatif au développement du dialogue social

NOR : ASET2550652M

IDCC : 573

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

CGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FCDS CGT ;

CFE-CGC Agro ;

FEC CGT-FO ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des commerces de gros ont mis en place, dans le cadre de l'accord du 23 juin 2020 relatif au développement du dialogue social, une contribution patronale annuelle forfaitaire de 150 euros, afin d'assurer la promotion et le développement d'un dialogue social de qualité dans la branche.

Dans l'objectif de maintenir une gestion paritaire de qualité et un dialogue social dynamique, de permettre un fonctionnement optimal du paritarisme, et afin que les partenaires sociaux puissent continuer de développer les actions menées au niveau de la branche au bénéfice des salariés et des entreprises de la profession, il est apparu nécessaire de réviser à la hausse le montant de cette contribution et de prévoir les conditions de son évolution.

Article 1^{er} | Contribution patronale pour le développement du dialogue social de branche

Le premier paragraphe de l'article 2.2 « Montant » de l'accord du 23 juin 2020 est ainsi modifié :

« Le montant annuel de la contribution patronale pour le développement du dialogue social de branche est fixé à 190 euros par entreprise.

Ce montant évoluera dans les mêmes proportions que les augmentations des salaires minima conventionnels décidées au niveau de la branche et donnera lieu à un rendez-vous en fin d'année.

Par ailleurs, si les frais de collecte augmentent de plus de 20 % par rapport à ceux applicables à la date du présent avenant (soit 9,20 euros HT) les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir dans le mois suivant afin d'étudier l'impact de cette revalorisation sur le montant de la contribution patronale. »

Les paragraphes 11 et 12 de l'article 2.3 « Création d'une association paritaire de gestion et d'affectation de la contribution pour le développement du dialogue social au sein de la branche » sont modifiés comme suit :

« Le siège social de l'association paritaire est fixé au 29-31, rue Saint-Augustin à Paris (75002).

Le secrétariat de l'association est tenu par la CGF (Confédération des grossistes de France). »

Le point a) de l'article 2.5 « Répartition de la contribution annuelle patronale » est modifié comme suit :

« a) 60 % pour le fonctionnement de la CPPNI et des différentes instances paritaires et, pour les actions d'information et de promotion, attribués et répartis entre les organisations patronales reconnues représentatives dans la branche proportionnellement à leur pourcentage de représentativité déterminé en considération du nombre d'entreprises adhérentes. »

Article 2 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de gros, y compris celles de moins de 50 salariés, ceci en raison de la nécessaire homogénéité des règles conventionnelles de la branche et d'une répartition équitable de la charge de fonctionnement du dialogue social entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, quel que soit leur effectif, dans un fonds mutualisé.

Article 3 | Durée

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 23 juin 2020.

Article 4 | Dépôt, extension et entrée en vigueur

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de dépôt, puis l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension par le ministère du travail et sa date d'entrée en vigueur est fixée au lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 15 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : 653 | **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE DES SERVICES
EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**
(27 mars 1972)

Protocole d'accord du 16 juin 2025 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2025

NOR : ASET2550656M

IDCC : 653

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FBA CFTD ;

UNSA banques-assurances ;

CFE-CGC assurance,

d'autre part,

Vu les articles 30, 31 *b* et 33 de la convention collective nationale du 27 mars 1972 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des rémunérations minimales annuelles

1° Dans le cadre de l'article 30 de la convention collective nationale du 27 mars 1972, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2025, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 30 et 31 de la convention collective nationale du 27 mars 1972.

Article 2 | *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ce principe est défini à l'article 7.1 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Il est rappelé les dispositions de l'article 7.2 « Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes » de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020, et notamment le 7.2.2 « Au niveau de l'entreprise » :

- le diagnostic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- les entreprises d'au moins cinquante salariés publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'article L. 1142-10 du code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière ;
- la poursuite des mesures prises par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux rattrapages des écarts constatés, commission de suivi spécifique, revue de personnel...), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.

Afin de supprimer ces écarts salariaux injustifiés, les entreprises prendront les actions correctives nécessaires (accords, plans, budgets dédiés...) dans le cadre de l'animation de leur dialogue social et de leur politique salariale.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de confier à l'OEMA une étude qualitative sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche des sociétés d'assurances de manière à identifier les mesures de suppression des écarts injustifiés mises en place dans les entreprises et celles qui seraient à développer pour y parvenir. Les résultats de cette étude seront communiqués aux partenaires sociaux.

Article 3 | *Revalorisation du Smic*

Conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail, modifié par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, dans l'hypothèse où le premier niveau de la rémunération minimale annuelle (RMA) serait inférieur au Smic, les partenaires sociaux se réuniront dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Paris, le 16 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2025

(En euros.)

| Classification | Montants |
|------------------------------|----------|
| Salarié commercial niveau I | 22 230 |
| Salarié commercial niveau II | 22 540 |

Accord du 20 mai 2025

relatif à l'accès à l'emploi, l'alternance et à la formation professionnelle

NOR : ASET2550661M

IDCC : 1424

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

UTPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNST CGT ;

FO UNCP ;

SNRTC CFE-CGC ;

CFDT SNTU ;

UNSA transports,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'engagement des partenaires sociaux pour le développement de la formation professionnelle dans le transport urbain

Depuis plus de trente ans, les partenaires sociaux de la branche du transport urbain de voyageurs ont affirmé leur volonté commune de renforcer et développer la formation professionnelle. À travers la signature de plusieurs accords, ils ont œuvré pour faire de la formation un levier essentiel d'accompagnement des évolutions du secteur.

Au fil des années, sous l'effet de réformes successives, le cadre juridique de la formation professionnelle a connu de profondes transformations. Dans le même temps, les mutations technologiques, l'évolution du tissu urbain, les dynamiques économiques et sociales, ainsi que les attentes des autorités organisatrices du transport ont modifié le contexte professionnel. Face à ces évolutions, les partenaires sociaux ont identifié la formation professionnelle comme un outil clé pour anticiper et accompagner les changements, tant pour les entreprises que pour les salariés.

C'est dans cette optique que, depuis 1985, plus de dix accords et avenants ont été conclus afin de structurer et renforcer la formation dans le secteur des transports publics urbains. Ces accords, ambitieux et complets, vont au-delà des obligations légales. Ainsi, depuis 1996, les entreprises de la branche s'acquittent d'une contribution additionnelle de 0,3 % de la masse salariale brute, en plus de la contribution légale. Cette contribution vise principalement à financer les formations liées à la sécurité et à la sûreté des biens et des personnes.

Un cadre adapté aux nouveaux enjeux

Cependant, les évolutions récentes – qu'elles soient environnementales, sociétales, technologiques ou démographiques – imposent de nouvelles priorités. La nécessité de renouvellement générationnel et l'adaptation des compétences aux métiers émergents sont autant de défis à relever. C'est pourquoi, par un accord en date du 6 février 2024, les partenaires sociaux ont défini de nouvelles orientations pour l'utilisation des fonds collectés.

Parmi les principaux enjeux identifiés, on retrouve :

- une inadéquation des compétences, créant des tensions sur des métiers clés comme la conduite et la maintenance des infrastructures et des matériels roulants ;
- un manque de qualification des publics les plus fragiles, notamment face aux problématiques d'illettrisme et d'illectronisme ;
- des difficultés dans la mise en place de parcours de formation adaptés aux besoins individuels.

Face à ces constats, il apparaît essentiel d'investir dans la formation professionnelle. Elle doit être perçue à la fois comme un outil individuel de sécurisation des parcours et comme un levier collectif au service du développement et de la pérennité des activités.

Une politique volontariste en matière de certification et d'évolution professionnelle

Dans ce contexte, la branche s'engage à renforcer sa politique de certification, à favoriser la mobilité professionnelle et à permettre à chaque salarié de construire un véritable parcours professionnel au sein du transport urbain, en mettant un accent particulier sur les publics les plus vulnérables.

L'employeur a ainsi la responsabilité d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller à leur employabilité, en tenant compte des évolutions des métiers, des technologies et des organisations.

Par ailleurs, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'intégrer toutes les dimensions de la formation professionnelle :

Accès à la profession : l'acquisition de diplômes et de qualifications spécifiques au secteur est encouragée, notamment pour les métiers de la conduite, avec l'obligation d'obtenir la qualification initiale minimum (décret n° 2016-1550 du 17 novembre 2016) dans le cadre des contrats de professionnalisation et d'apprentissage. La branche s'est fixée des objectifs quantitatifs pour le recours aux contrats en alternance, tout en garantissant des conditions avantageuses, telles qu'une rémunération conventionnelle supérieure aux minima légaux.

Formation continue : la mise en œuvre des plans de développement des compétences se poursuit, avec un accent particulier sur les formations obligatoires à renouveler tous les cinq ans pour les conducteurs. Ces formations sont gages de professionnalisme et d'excellence opérationnelle.

En outre, la branche met l'accent sur des actions de formation spécifiques, notamment en matière de sécurité, de protection des personnes et des biens, ainsi que sur le dialogue social. Ces actions sont financées par une contribution conventionnelle additionnelle, intégrée au plan de développement des compétences.

Un engagement en faveur de l'égalité et de l'inclusion

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que cet accord s'inscrit dans un cadre plus large de lutte contre toute forme de discrimination et de promotion de l'égalité de traitement. L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un objectif central.

L'évolution des salariés doit ainsi reposer sur des critères objectifs, prenant en compte les compétences et la performance individuelle. Pour garantir une réelle équité en matière de formation, les entreprises sont invitées à porter une attention particulière à certains publics :

Les seniors, pour favoriser un aménagement adapté de leur fin de carrière.

Les salariés en situation de handicap, afin de leur permettre de bénéficier d'un accompagnement spécifique.

La prévention de l'inaptitude est une priorité pour les entreprises. Pour faciliter la reconversion des salariés en inaptitude ou leur maintien dans l'emploi, les entreprises de la branche mettront tout en œuvre pour former ces salariés en leur proposant des formations adaptées afin de favoriser leur reclassement et, le cas échéant ou à défaut, leur reconversion professionnelle.

Par ailleurs, les entreprises sont incitées à intensifier leurs efforts en matière de mixité dans les métiers du transport urbain. Aujourd'hui, les femmes ne représentent que 20 % des effectifs, alors qu'elles ont un rôle clé à jouer dans la transformation du secteur. La nouvelle politique de formation de la branche vise ainsi à attirer, intégrer et assurer l'employabilité des femmes dans le secteur.

Une ambition forte pour l'avenir

Pour répondre aux défis actuels et futurs du secteur, cet accord poursuit plusieurs objectifs majeurs :

- anticiper l'évolution des emplois et des compétences en s'inscrivant dans une dynamique proactive ;
- renforcer la formation tout au long de la vie, avec une attention particulière portée aux salariés les plus vulnérables ;
- permettre à chaque salarié de s'adapter, de développer ses compétences et d'évoluer tout au long de sa carrière.

Ainsi, à travers cette démarche ambitieuse, les partenaires sociaux réaffirment leur engagement en faveur d'une formation professionnelle de qualité, au service des salariés et du dynamisme du transport public urbain.

Cet accord s'articule autour des sept titres suivants :

- titre I^{er} « Orientations prioritaires et politique de la branche en matière de formation professionnelle » ;
- titre II « Mise en œuvre et gouvernance » ;
- titre III « Formation professionnelle initiale » ;
- titre IV « Formation professionnelle continue tout au long de la vie » ;
- titre V « Sécuriser et valoriser la transmission des savoirs » ;
- titre VI « Faciliter et sécuriser la transition et la reconversion professionnelle » ;
- titre VII « Dispositions diverses ».

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

Le présent accord concerne les entreprises dont l'activité est visée par la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains (IDCC 1424). Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 2 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur dans les conditions prévues à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentatifs au sein de la branche se réuniront selon la périodicité prévue à l'article L. 2241-6 du code du travail pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord.

Article 3 | Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application de l'accord

Le bilan d'application de l'accord est confié à la CPNE-FP du transport urbain. Le bilan devra être réalisé 6 mois avant la période de renégociation de l'accord telle que définie par les dispositions prévues à l'article L. 2241-6 du code du travail.

En outre, un bilan intermédiaire pourra être réalisé et présenté en CPNE-FP 24 mois après l'application du présent accord, à la demande des signataires.

Article 4 | Dispositions abrogées

Est abrogé l'accord du 7 juillet 2015 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs. Cette abrogation sera effective dès l'entrée en vigueur du présent accord. Sont également abrogés les articles 2 à 7 de l'accord de branche du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche du transport urbain.

Article 5 | Extension

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

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

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, sont notamment mises en œuvre.

Article 7 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code.

Titre I^{er} Priorités, politique de la branche et besoins du secteur

La branche du transport urbain de voyageurs entend jouer pleinement son rôle d'orientation et d'impulsion de la formation professionnelle dans le secteur. À ce titre, elle réalisera désormais un rapport biennal sur l'évolution de l'emploi et de la formation au niveau national, complété par des focus régionaux. La branche définit ses orientations prioritaires en matière de formation, avec une attention particulière pour les enjeux de sécurité et de sûreté. Pour favoriser l'évolution professionnelle des salariés et la reconnaissance des compétences acquises par les salariés, et

mobiliser les financements existants au sein de l'OPCO, la branche entend accélérer sa politique de certification, notamment en créant de nouveaux certificats de qualification professionnelle.

Article 8 | *Le rôle majeur de la branche en matière de formation professionnelle*

Le présent accord a pour objet de définir la politique de la branche professionnelle en matière d'emploi et de formation dans le respect de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à « la liberté de choisir son avenir professionnel » et ses dispositions réglementaires.

La loi a réaffirmé le rôle prépondérant des branches s'agissant du pilotage de la politique de formation, les branches ayant la responsabilité de faire correspondre celle-ci aux besoins des emplois de leur secteur afin de les soutenir dans le développement des compétences de leurs salariés. La branche professionnelle a par conséquent un rôle majeur à jouer dans l'identification et l'anticipation des évolutions de l'emploi, des métiers, des compétences et des qualifications.

Les entreprises du transport urbain de voyageurs et leurs salariés doivent à la fois maintenir leur niveau de compétence et de qualification, et innover sans cesse pour répondre aux nouveaux défis technologiques, environnementaux, et énergétiques. Ainsi, les parties signataires s'engagent en faveur d'une politique de formation initiale et continue ambitieuse pour la branche, permettant de répondre aux exigences et spécificités des activités de la branche et d'améliorer la qualité du service rendu aux usagers sur l'ensemble du territoire tout en favorisant l'évolution des salariés. Pour rappel, les employeurs doivent assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur employabilité conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail.

Les parties signataires considèrent que la branche doit exercer une fonction essentielle de soutien aux salariés et aux entreprises du secteur dans le domaine de la formation professionnelle, en faisant de cette dernière un véritable levier permettant notamment de favoriser l'accès des jeunes et des demandeurs d'emploi aux métiers des entreprises de la branche et de dynamiser la performance de celles-ci en développant les compétences de leurs salariés et en garantissant leur maintien dans l'emploi. La mobilité et la possibilité pour chaque salarié de construire un parcours professionnel au sein des entreprises du transport urbain de voyageurs et plus largement au sein de la branche sont des conditions essentielles de la fidélisation et de l'engagement des salariés ainsi que de la sécurisation de leurs compétences.

Dans ce contexte, cet accord vise à faciliter la mise en œuvre des démarches d'anticipation de l'évolution des emplois et des compétences au sein des entreprises de la branche par la définition d'orientations prioritaires communes en matière d'emploi et de formation. Ces orientations prioritaires de branche s'articuleront avec les politiques de GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) des entreprises du transport urbain et s'appliqueront à défaut d'accord GEPP.

Ces fonctions de la branche se déclinent principalement :

- par la définition des priorités de la branche en matière de formation professionnelle, en adéquation avec les besoins des entreprises et des salariés qui la composent ;
- par l'activité de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) qui contribue à améliorer la situation de l'emploi ainsi qu'à développer et promouvoir la formation professionnelle au sein de la branche, notamment par l'accès à des parcours de formation certifiants ;
- par l'activité de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC), outil technique paritaire d'observation et d'analyse permettant à la branche de conduire sa politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle ;
- avec l'appui de l'OPCO Mobilités.

La mise en œuvre des orientations définies par le présent accord implique un dialogue social efficace, les signataires réaffirment leur attachement au respect de la politique nationale de branche sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) et des instances et commissions paritaires de l'OPCO Mobilités.

Article 9 | Données économiques et éléments de prospective

Les signataires considèrent que la connaissance des besoins en emplois et compétences constitue la clef de voûte de la définition des politiques de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Dans ce cadre, la réalisation d'observations prospectives à l'échelon national ou régional permet aux entreprises du transport urbain de mieux anticiper les évolutions à venir des emplois et compétences notamment en lien avec les impacts liés aux transitions numériques et écologiques.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux souhaitent engager la réalisation d'un rapport national de branche emploi formation tous les deux ans avec des focus régionaux dont le pilotage sera confié à l'OPMQC et à la CPNE-FP de la branche avec le concours opérationnel et le financement de l'OPCO Mobilités.

Article 10 | Orientations prioritaires de la branche

Au préalable, les parties signataires rappellent l'importance et la priorité qu'elles donnent à la formation professionnelle et au développement des compétences dans le secteur du transport urbain de voyageurs. La formation professionnelle vise avant tout à permettre à chaque personne d'acquérir et d'actualiser des connaissances et compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser vers au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

La politique de la branche en matière de formation doit avoir pour objectif d'offrir aux salariés de celle-ci un dispositif de formation professionnelle adapté, ouvert à toutes les modalités et innovations pédagogiques, qui s'attache à fidéliser les salariés au sein de la profession en leur offrant notamment des perspectives d'évolution professionnelle positives et motivantes et, d'une façon plus générale, à prendre en compte les spécificités et les attentes de tous les acteurs concernés, dont les organisations syndicales représentatives, en instaurant un climat de confiance.

Dans ce cadre, les parties signataires formulent les orientations prioritaires suivantes pour la politique de la branche du transport urbain de voyageurs en matière de formation et de développement des compétences :

■ Contribuer à la sécurité et à la sûreté des personnes et des biens. La sécurité et la sûreté revêtent, en effet, une acuité croissante et font appel à des compétences spécifiques et évolutives. Dans ce contexte, ces métiers et missions font l'objet d'une attention particulière en matière de formation et de développement des compétences notamment par un financement dédié via la contribution conventionnelle de branche. Dans un contexte marqué par la recrudescence des incivilités et des comportements violents dans les transports, la formation constitue un levier essentiel pour outiller les salariés en contact avec le public en les sensibilisant et en leur apportant les compétences nécessaires pour faire face aux situations d'incivilités, d'actes délictueux ou de violences, qu'ils en soient directement victimes, témoins ou qu'elles visent les voyageurs ou les biens.

En réponse aux évolutions réglementaires du décret SECUFER et afin de certifier les compétences des personnels concernés, l'UTPF s'engage à créer et financer une certification de branche SECUFER, enregistrée au répertoire spécifique. Cette formation socle, harmonisée

à l'échelle nationale, a pour objectif de garantir un haut niveau de sécurité des interventions des salariés et autres acteurs intervenant pour le compte des entreprises du transport urbain de voyageurs, sur la base de référentiels communs portant sur les risques électriques et les risques de heurts, d'accrochage et d'effet de souffle.

■ Faciliter les recrutements sur les métiers en tension et l'intégration des salariés dans les entreprises. La branche accompagne les entreprises en matière de recrutement, à travers, d'une part, des actions d'attractivité sur le secteur et ses métiers en tension, le financement et la promotion des dispositifs de formation permettant l'accès à l'emploi (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, préparation opérationnelle à l'emploi), et, d'autre part, par le déploiement de parcours de préqualification qui permettent de faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi du salarié dans l'entreprise. Avec seulement 20 % de personnels salariés féminins dans le secteur, une attention particulière sera portée aux recrutements et à l'intégration des femmes pour répondre aux enjeux de féminisation du secteur. La branche s'engage à nouer des partenariats avec l'Éducation nationale et avec des associations telles que l'association « Elles bougent » afin d'améliorer le taux d'emploi des femmes dans le secteur.

■ Développer une offre de certification pertinente répondant aux besoins en compétences des entreprises du secteur, de favoriser la construction de parcours certifiants reconnus par la branche et de nouer des partenariats avec l'Éducation nationale et l'enseignement supérieur pour déployer et colorer des diplômes de niveau CAP à Master.

■ Garantir l'employabilité^[1] et sécuriser les parcours professionnels des salariés de la branche plus particulièrement les plus fragiles. La formation professionnelle doit favoriser l'acquisition et le maintien du socle de connaissances et de compétences professionnelles (remise à niveau en français lu/écrit en établissant un partenariat avec l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme [ANLCI], développement des compétences de base en informatique et numérique – CléA numérique), l'épanouissement et le développement de la capacité d'adaptation et d'évolution professionnelle des salariés, grâce à des actions permettant d'anticiper et d'accompagner l'évolution des métiers de la branche. La formation professionnelle est un levier à la sécurisation des parcours des salariés en seconde partie de carrière et facilite les mobilités professionnelles choisies des salariés.

■ Prévenir les inadaptations de compétences chez les catégories de salariés les plus sensibles (par des formations pré-qualifiantes, qualifiantes et certifiantes liées au reclassement des salariés dans l'entreprise).

■ Accompagner les transitions numériques et écologiques. Que ce soient les évolutions majeures issues des innovations liées notamment aux nouvelles technologies et à la digitalisation ou celles liées à la transition écologique, celles-ci ont beaucoup contribué à la modernisation des entreprises de la branche au cours de ces dernières années. Innovation et digitalisation participent notamment à l'amélioration des conditions de travail des salariés. Les enjeux de décarbonation sont au cœur des préoccupations et les transitions écologiques impactent les métiers, emplois et compétences du secteur, et plus particulièrement les métiers de la conduite et de la maintenance des matériels roulants et des infrastructures. Ce nouveau contexte est complexe et conduit à des changements des normes et des standards. À ce titre, les parties signataires considèrent également prioritaires les formations en lien avec les transitions numériques et écologiques, elles bénéficient donc d'un financement spécifique via la contribution conventionnelle.

[1] Les parties signataires entendent par employabilité l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle. L'employabilité recouvre la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi, son potentiel.

■ Professionnaliser le management et les fonctions RH. Le contexte dans lequel opèrent les entreprises de la branche génère des mutations d'organisation du travail souvent complexes. La réussite de ces mutations est conditionnée par la qualité de l'accompagnement qui sera mise en œuvre par les managers et les personnels RH.

L'encadrement est acteur du développement des compétences des salariés, en effet l'encadrement joue un rôle déterminant puisqu'il lui appartient d'identifier, d'évaluer et de développer les compétences des salariés dans les situations de travail, et d'apporter également une aide aux choix professionnels. À ce titre, l'Observatoire a commandité auprès de l'OPCO Mobilités une étude spécifique afin de dresser un portrait des managers dans la branche à l'aide de données qualitative et quantitative qui permettront d'identifier les conditions d'emploi et les besoins en formation à la fonction managériale.

■ Assurer la transmission des connaissances et des savoir-faire, notamment les actions de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage.

■ Promouvoir le développement de la culture économique et sociale chez les salariés, pour permettre notamment une meilleure compréhension de l'entreprise et du contexte dans lequel elle évolue ;

■ Favoriser l'élaboration objective de parcours individuels de formation, notamment les actions liées à la mise en œuvre, à la tenue et au suivi des entretiens individuels.

Article 11 | Actions de formation prioritaires de la branche et publics prioritaires

Les actions de formation prioritaires visées à l'article 4 de l'accord de branche du 6 février 2024 relatif au financement de la formation professionnelle servent de base pour la détermination des engagements financiers de l'OPCO Mobilités. Le conseil des métiers de la branche du transport urbain de voyageurs au sein de l'OPCO de branche met en œuvre ces priorités et assure le suivi de l'évolution des engagements financiers précités.

Il revient à la CPNE-FP, dans le cadre de sa mission générale de conduite de la politique de branche en matière de formation professionnelle, de définir, le cas échéant, de nouvelles actions de formation prioritaires de la branche. Il revient également à la CPNE-FP par la contribution conventionnelle de déterminer annuellement les taux de prise en charge des actions de formation visées au sein de l'accord de branche du 6 février 2024.

Dans ce cadre, les actions de formation qui ont pour objectif la mise en œuvre des orientations prioritaires définies au présent accord sont les suivantes :

- les actions de formation liées à la sûreté et à la sécurité des biens et des personnes visant à la fois des formations obligatoires et stratégiques pour le secteur (notamment celles définies dans l'accord sécurité du 17 avril 2007) ;
- les actions de formation liées à la santé et sécurité au travail ;
- les actions de formation liées à la transition écologiques et numériques ;
- les actions de formation liées à l'intégration, à la promotion professionnelle dans l'entreprise et à la transmission des savoirs, à la diversité et à l'inclusion ;
- les formations pré-qualifiantes, qualifiantes et certifiantes dans le cadre de prise de poste et pour favoriser les mobilités internes ainsi que les frais annexes des salariés participant aux jurys ;
- les actions visant à favoriser le recrutement, en particulier par la voie de l'alternance ;
- les formations pré-qualifiantes, qualifiantes et certifiantes liées à la reconversion et au reclassement des salariés dans l'entreprise.

Les parties signataires rappellent l'importance qui doit être accordée à la formation des salariés relative à la sûreté des personnes et des biens. La formation des personnels en lien avec le public permet à tous les salariés d'être sensibilisés et d'acquérir les compétences permettant de faire face aux différentes formes d'incivilités, d'actes délictueux, de violences commis à son encontre, sur un voyageur ou sur un bien. Elle constitue un des gages de la mobilisation des entreprises de la branche pour faire face à ces phénomènes.

Par ailleurs, afin de permettre à tout salarié de la branche d'acquérir une qualification opérationnelle reconnue et dans le cadre d'une filière diplômante, qualifiante ou certifiante, les parties signataires conviennent de poursuivre une réflexion au sein de la CPNE-FP, en liaison avec l'OPMQC, afin que puissent être définis annuellement les besoins du secteur en matière de création et/ou de reconnaissance de certains diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle ainsi qu'en matière d'inscription de formations au RNCP ou au répertoire spécifique.

Les parties signataires entendent ainsi mettre l'accent sur le développement des parcours professionnels des salariés de la branche. Elles souhaitent notamment que les titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle leur permettent de préserver leurs connaissances et compétences acquises et d'évoluer dans l'emploi au sein d'une entreprise et/ou entre les entreprises du secteur.

Article 12 | *Égalité d'accès de tous les salariés à la formation*

Tous salariés bénéficient d'un égal accès à la formation sans aucune discrimination en conformité avec les lois en vigueur en particulier l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux s'engagent à garantir un accès égal à la formation quels que soient le sexe, l'âge ou la catégorie professionnelle. Ces critères feront l'objet d'indicateurs de suivi dans le cadre du rapport national de branche emploi formation.

Article 12.1 | *Égalité d'accès entre les femmes et les hommes à la formation*

Dans le prolongement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective, les parties signataires insistent particulièrement sur l'importance de l'égal accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation.

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle, par le développement des compétences notamment, constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution de leur rémunération et de leurs qualifications.

Les entreprises doivent porter une attention particulière à maintenir et développer, par la formation professionnelle, les conditions permettant l'évolution professionnelle et l'accès des femmes à tous les postes, quel que soit leur niveau de qualification et de responsabilité. Afin de décliner des actions de promotions, les employeurs souhaitent notamment investir les travaux interbranches de l'OPCO Mobilités en matière de mobilités professionnelles des femmes entre les différents secteurs relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences.

La volonté de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle doit prendre en compte les contraintes liées à la vie familiale et la lutte contre les stéréotypes.

Les partenaires sociaux s'engagent par ailleurs à promouvoir la féminisation des métiers de la branche via une campagne media menée sur différents canaux de communication ciblant toutes les catégories d'âges ou professionnelles dans le cadre des travaux à venir du conseil des métiers.

Article 12.2 | Accès à la formation des travailleurs en situation de handicap

Dans le prolongement des dispositions relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap de la convention collective, l'accès de ces salariés à la formation professionnelle doit être tout particulièrement favorisé, afin de sécuriser leur parcours et de faciliter leur éventuel reclassement, prioritairement dans l'entreprise.

À cet effet, les salariés en situation de handicap ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans le présent accord. Des mesures appropriées peuvent, le cas échéant, être prises pour permettre l'accès de ces personnels à ces dispositifs.

Par ailleurs, les salariés en situation de handicap bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

Les parties signataires invitent les entreprises de la branche qui emploient des travailleurs en situation de handicap à se rapprocher de l'Association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) qui pourra les soutenir dans leurs démarches de formation à l'attention de ces personnels. Plus globalement les partenaires sociaux souhaitent que l'OPCO Mobilités noue des partenariats avec l'Agefiph et les Cap emploi afin que des outils d'information et des cofinancements puissent être mis en œuvre au sein de la branche (réalisation d'études sectorielles).

Article 12.3 | Accès à la formation des salariés exerçant des responsabilités syndicales

Dès 1996, les parties signataires soulignaient l'importance qu'elles attachent à la définition et à la mise en œuvre par les entreprises de la politique de formation professionnelle, dans un esprit de concertation.

Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

Pour ce faire, une bonne articulation entre les niveaux de concertation suppose que des moyens adéquats soient reconnus aux représentants du personnel qui souhaitent jouer un rôle actif dans le domaine de la formation.

Dans le cadre de l'article L. 6315-1 du code du travail, un entretien professionnel renforcé, à destination des représentants du personnel titulaires et des titulaires d'un mandat syndical, sera réalisé dans les 6 mois précédant la fin du mandat pour ceux qui ne se représentent pas et dans les deux mois qui suivent la fin du mandat pour ceux qui ne sont pas réélus. Au cours de cet entretien le salarié bénéficiera de toutes les informations et outils utiles pour élaborer son nouveau projet professionnel. Toutes les opportunités de reconversion seront discutées avec le service des ressources humaines et la demande de formation du salarié sera prioritaire sur les fonds du plan de développement des compétences.

Les parties signataires rappellent que l'avenant n° 8 du 6 février 2024 relatif à l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public a institué un financement conventionnel dédié pour les actions de formation relatives au développement et à l'amélioration du dialogue social à destination notamment des représentants du personnel et des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, dont les délégués syndicaux.

Ces salariés peuvent également, conformément aux dispositions de l'article L. 2145-5 du code du travail, participer à des stages de formation syndicale et ont alors droit, sur leur demande, à un ou à plusieurs congés.

Les parties signataires rappellent que lorsque la formation est suivie pendant le temps de travail, les règles relatives à la durée du travail s'appliquent.

Article 13 | *La certification professionnelle, un enjeu fondamental pour la branche*

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, de certifier qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elles concourent ainsi à l'évolution professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires.

La CPNE-FP a engagé sa politique de certification professionnelle avec l'ingénierie du CQP conducteur de tramway. Afin d'apporter une réponse aux besoins en compétences professionnelles des entreprises et de favoriser les projets d'évolution et de mobilité professionnelle des salariés, les parties signataires souhaitent poursuivre la création des certificats de qualifications professionnelles (CQP) et plus particulièrement dans le domaine de la sécurité et de la sûreté.

Les partenaires sociaux de la branche ont réservé, via une délibération prise en CPNE-FP, une enveloppe budgétaire issue de la contribution conventionnelle versée par les entreprises de la branche, aux fins d'apporter un soutien financier au lancement du CQP conducteur de tramway.

Parallèlement, les partenaires sociaux de la branche souhaitent également renforcer les relations entre les entreprises et l'école. Pour cela, l'ambition est d'investir le champ de l'orientation professionnelle dans les filières générales, techniques et professionnelles de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Conscient de l'importance de permettre aux professionnels de valoriser leur expertise, leur métier et leur secteur d'activité, les entreprises permettent à leur salarié d'intervenir en milieu scolaire sur leur temps de travail avec maintien de la rémunération, sous couvert qu'il en est obtenu préalablement l'autorisation.

L'UTPF financera la création d'une plateforme métiers dédiée, animée par des ambassadeurs métiers, afin de promouvoir les parcours, les savoir-faire et les opportunités offerts par la branche.

Pour accueillir dans les meilleures conditions les stagiaires conventionnés, l'UTPF élaborera un parcours de découverte à destination de ces jeunes leur permettant de découvrir la branche, ses entreprises et la diversité de ses métiers. Un guide sera mis à la disposition des entreprises afin de leur rappeler le cadre réglementaire et les aider à accueillir ces jeunes stagiaires.

Ils mandatent par ailleurs la CPNE-FP et l'OPCO Mobilités afin de nouer des partenariats et engager des travaux d'ingénierie et de coloration des diplômes au regard des besoins en emploi de la branche. Ce sont des leviers pour faire évoluer la carte des formations en l'adaptant aux besoins du secteur. La coloration participe à l'attractivité de la voie professionnelle et à une insertion professionnelle réussie.

Article 14 | *L'orientation professionnelle et les partenariats stratégiques*

L'orientation professionnelle est un enjeu fondamental pour l'attractivité du secteur et des métiers du transport urbain de voyageurs auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en reconversion professionnelle. Les actions menées par la branche avec l'appui de l'OPCO Mobilités pour valoriser les métiers et faciliter les recrutements méritent d'être poursuivies et amplifiées. Les signataires de l'accord portent également une attention particulière aux recrutements et à l'intégration des femmes pour répondre aux enjeux de féminisation du secteur.

Dans cet objectif, les signataires souhaitent que l'OPCO Mobilités coordonne l'information sur les métiers du transport urbain de voyageurs et la diffuse auprès des différents acteurs en charge de l'information et de l'orientation professionnelle. Il s'agit de fournir aux opérateurs du service public régional d'information et d'orientation et aux opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle, une information sur les métiers, les formations et certifications accompagnées des outils de communication adaptés aux prescripteurs et aux publics. Les entreprises s'engagent à produire un module d'acculturation au secteur à destination du grand public.

Dans la branche, les signataires mandatent l'OPCO Mobilités pour nouer des partenariats avec l'Éducation nationale, l'enseignement supérieur, France travail et les régions, dans l'objectif d'attirer des jeunes vers les métiers du transport urbain de voyageurs, de valoriser les certifications professionnelles et de mettre en place les conditions d'informations et d'échanges avec les personnels en charge de l'enseignement et de l'orientation.

Article 15 | Actions d'accompagnement et de formation consécutives à l'inaptitude et reclassement des salariés inaptes

Les parties signataires attachent une grande importance à l'accompagnement des salariés en situation d'inaptitude au sens du code du travail. À cet effet, la formation professionnelle favorise l'employabilité de ces salariés pour permettre leur reclassement et, le cas échéant ou à défaut, leur reconversion.

Titre II Mise en œuvre et gouvernance

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) est l'organe politique paritaire de la branche qui détermine la stratégie en matière de formation professionnelle et d'emploi (art. 16) avec l'appui de l'OPMOC (art. 17) et de l'OPCO Mobilités (art. 18). Afin de faciliter l'appropriation et la mise en œuvre des décisions prises dans ce cadre, les partenaires sociaux décident de mettre en place une politique d'information auprès des salariés et des entreprises de la branche (art. 19).

Article 16 | La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP)

Article 16.1 | Rôle de la CPNE-FP

La CPNE-FP a pour vocation d'améliorer la situation de l'emploi ainsi qu'à développer et promouvoir la formation professionnelle au sein de la branche dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi et le volet formation de la convention collective.

La CPNE-FP a notamment pour missions de :

- proposer les orientations à donner à la politique de formation de la branche ainsi que les priorités à retenir ;
- entamer une réflexion, en liaison avec l'OPMOC, afin que puissent être définis annuellement les besoins du secteur en matière de création et/ou de reconnaissance de certains diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle ainsi qu'en matière d'inscription de formations aux répertoires nationaux ;
- établir, en application de l'article L. 6314-2 du code du travail, des certificats de qualification professionnelle de la branche du transport urbain de voyageurs ;
- nouer des partenariats avec l'école et engager des travaux d'ingénierie et de valorisation des diplômes au regard des besoins en emploi de la branche ;

- apporter une importance particulière aux formations suivies en alternance, notamment en ce qui concerne la définition des niveaux de prises en charge des contrats en alternance ;
- piloter avec l’OPMQC et l’appui et le financement de l’OPCO Mobilités, le rapport national de branche emploi formation tous les deux ans avec des focus régionaux dont le pilotage sera confié à l’observatoire et à la CPNE-FP de la branche ;
- déterminer la liste des métiers « de départ » et « d’arrivée » afin faciliter et de sécuriser les transitions et les reconversions professionnelles ;
- piloter conjointement avec l’OPCO Mobilités les actions de communication mettant en perspective les atouts du secteur en termes d’attractivité de ses métiers, d’insertion et d’évolution professionnelles, de qualité des emplois et de qualité de vie au travail auprès des prescripteurs de l’orientation, de l’emploi et de la formation professionnelle et des établissements scolaires ;
- définir, sur la base des travaux réalisés dans le cadre de l’observatoire, la liste des métiers en tension au niveau national pour les entreprises du secteur ;
- suivre l’application du présent accord de branche.

La CPNE-FP assure ses missions, le cas échéant, en lien avec l’observatoire, ainsi que le conseil des métiers du TU de l’OPCO Mobilités.

Article 16.2 | Composition de la CPNE-FP

La CPNE-FP comprend :

- deux délégués par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- un nombre égal de représentants des employeurs et de délégués des organisations syndicales de salariés.

Le président et le vice-président de la CPNE-FP sont désignés pour 2 ans alternativement parmi les membres du collège des salariés et les membres du collège des employeurs.

Lorsque le président est issu du collège des salariés, le vice-président est issu du collège des employeurs et inversement.

Le président et le vice-président sont proposés par le collège dont ils sont issus et désignés par la CPNE-FP.

La CPNE-FP pourra se doter de moyens propres et, notamment, constituer des groupes de travail, permanents ou provisoires, chargés d’étudier un sujet particulier déterminé par la CPNE-FP.

Sous réserve d’en avertir préalablement la CPNE-FP, chacune des délégations pourra demander l’assistance d’un expert, dans le cadre de l’assemblée plénière ou des groupes de travail, sur un sujet relevant de sa compétence.

Dans les conditions définies à l’article 12 de la convention collective des réseaux de transports urbains, chaque fois que des salariés des entreprises soumises à cette convention collective, qui n’ont pas le statut de chargé du dialogue social au sens de l’accord de branche du 3 décembre 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public, sont appelés à participer en tant que représentants d’organisations syndicales représentatives à des réunions de la CPNE-FP, des autorisations d’absence leur sont accordées pour y participer.

Ces absences sont prises en charge par l’association de gestion du fonds du dialogue social du transport urbain de voyageurs (AGEFODIA-TU), dans la limite de deux représentants pour chaque organisation syndicale représentative dans la branche, dans les conditions suivantes :

- la journée de réunion ;
- la durée nécessaire au transport ;
- les frais de transport et de repas au sens de l’article 12 de la CCNTU ;

- les frais d’hébergement, dans la mesure où la distance à parcourir et l’horaire de la réunion le justifient ;
- et, dans la limite de trois réunions de la CPNE-FP par an, soit la journée de préparation précédant immédiatement la réunion, soit une journée de préparation hors remboursement des frais de transport.

Les partenaires sociaux conviennent que les réunions en présentiel doivent être privilégiées en particulier lorsque des décisions nécessitant un vote sont à l’ordre du jour, afin de garantir des échanges constructifs et une prise de décision transparente. En tout état de cause, la réunion annuelle qui définit les taux de prise en charge de la contribution conventionnelle conformément à l’article 6 de l’accord du 6 février 2024 relatif au financement de la formation professionnelle, se déroulera uniquement en présentiel.

Article 16.3 | *Mise en œuvre des aides publiques en direction des entreprises*

La CPNE-FP participe à la conclusion d’engagements de développement de la formation au profit des entreprises entre l’État et la profession. Elle est informée de l’exécution de ces engagements.

Article 16.4 | *Modalités de délibération*

Dans le cadre de ses attributions nécessitant une délibération en application de la loi, les délibérations de la CPNE-FP sont adoptées en l’absence d’opposition d’au moins 50 % des membres, présents ou représentés, d’un des deux collèges de la commission.

La CPNE-FP ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges est présente ou représentée.

Article 17 | *L’observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC)*

Article 17.1 | *Rôle et missions de l’OPMQC*

L’OPMQC a pour vocation d’éclairer et d’accompagner la politique de la branche en matière de formation professionnelle, dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi et le volet formation de la présente convention collective.

L’OPMQC a notamment pour mission :

- d’analyser les métiers et les compétences existantes dans la branche et assurer une veille prospective sur l’évolution des métiers ;
- de réaliser les descriptifs de ces compétences ;
- de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d’ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelle ;
- d’entamer une réflexion, en liaison avec la CPNE-FP, afin que puissent être définis annuellement les besoins du secteur en matière de création et/ou de reconnaissance de certains diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle ainsi qu’en matière d’inscription de formations aux répertoires nationaux ;
- de piloter avec la CPNE-FP et l’appui et le financement de l’OPCO Mobilités, le rapport national de branche emploi formation tous les deux ans avec des focus régionaux dont le pilotage sera confié à l’observatoire et à la CPNE-FP de la branche ;

- de réaliser des travaux de détermination de la liste des métiers du TU en tension au niveau national pour les entreprises et communiquer ces derniers à la CPNE-FP.

L'OPMQC intervient en appui de la CPNE-FP de la branche du TU.

Article 17.2 | Composition et fonctionnement de l'OPMQC

L'OPMQC a pour mission de déterminer les travaux à mettre en œuvre par l'observatoire, le cas échéant sur avis de la CPNE-FP, et d'assurer leur suivi.

Il est composé d'un délégué titulaire et d'un suppléant pouvant assister aux réunions, par organisation syndicale représentative au niveau de la branche, et d'un nombre de représentants des employeurs égal au nombre de délégués des organisations syndicales de salariés.

Il se réunit une fois par an et, en tant que de besoin, à la demande de l'une ou l'autre des organisations signataires.

Il peut décider à l'unanimité de faire participer à ses réunions un ou plusieurs experts extérieurs, notamment des représentants de l'OPCO Mobilités.

L'UTPF assure le secrétariat de l'OPMQC et l'animation des réunions.

L'ordre du jour de l'observatoire devra être validé par le président et le vice-président de la CPNE-FP 15 jours avant la réunion.

Article 17.3 | Moyens de l'OPMQC

Les dépenses réalisées dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences sont prises en charge par l'OPCO Mobilités.

Il s'agit notamment de la prise en charge :

- de l'ensemble des frais liés aux études et recherches, moyens humains et matériels utilisés dans le cadre de l'OPMQC ;
- du remboursement des organisations syndicales pour leur participation aux réunions dont l'objet sera lié aux travaux de l'OPMQC.

La gestion des moyens sera assurée par l'UTPF, dans le cadre des orientations définies par l'OPMQC.

La prise en charge des dépenses réalisée dans le cadre de l'OPMQC est plafonnée conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

L'UTPF présentera tous les ans à l'OPMQC un bilan financier de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

Article 18 | L'OPCO Mobilités, un outil au service de la politique de la branche

Conformément aux statuts du 19 mars 2019, les signataires de l'accord rappellent que l'OPCO Mobilités assure, conformément aux dispositions légales et réglementaires les missions suivantes :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- d'assurer la collecte et la gestion de la contribution conventionnelle en application des articles 3, 5 et 6 de l'accord du 6 février 2024 relatif au financement de la formation professionnelle ;
- d'assurer la collecte de la contribution conventionnelle relative au financement des actions de formation au dialogue social de branche à destination des élus du personnel et des managers de proximité en application de l'avenant n° 8 du 6 février 2024 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 ;

- d’apporter un appui technique à la branche pour établir la gestion prévisionnelle de l’emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d’apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d’assurer un appui technique à la branche pour ses missions de certification de qualification professionnelle ;
- d’assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d’améliorer l’information et l’accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d’accompagner ces entreprises dans l’analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d’activité ;
- de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail auprès des entreprises ;
- de financer les formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein des entreprises de moins de cinquante salariés ;
- d’informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d’adaptation à la transition écologique, notamment par l’analyse et la définition de leurs besoins en compétences.

L’OPCO Mobilités mettra à la disposition des entreprises et des salariés les informations utiles au développement des compétences, à l’orientation et à l’élaboration des projets professionnels, telles que définies par la CPNE-FP. En ce sens, les signataires de l’accord rappellent que la branche définit souverainement la politique qu’elle entend suivre en matière de formation professionnelle. Cette politique est mise en œuvre au sein de l’OPCO Mobilités par le conseil des métiers qui décline les décisions prises par la CPNE-FP.

Article 19 | L’information sur la formation professionnelle dans les entreprises

Les parties signataires demandent, sous l’impulsion de l’OPCO Mobilités, et, avec l’aide de la CPNE-FP qu’une politique d’information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises de la branche. Cette politique d’information prend la forme d’une mise à disposition d’outils, d’informations adaptés, actualisés et fiables, sur les dispositifs de formation existants, afin de faciliter leur appropriation et leur mise en œuvre.

Cette information, disponible sur le site internet de l’OPCO Mobilités est mise à jour régulièrement.

Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

Titre III Formation professionnelle initiale des salariés

Les salariés recrutés pour l’emploi de conducteur doivent détenir une qualification initiale de conducteur de transport de voyageurs définie par le décret n° 2016-1550 du 17 novembre 2016 relatif à certaines dispositions de la partie réglementaire du code des transports et les textes pris en application.

Les autres salariés non formés à la qualification requise pour l’emploi au titre duquel ils sont recrutés suivent une formation à leur entrée dans une entreprise de la branche en respectant le référentiel métier requis, et ce quel qu’ait été leur mode de recrutement.

Article 20 | Cadre législatif, réglementaire et conventionnel

Depuis 2003, les parties signataires affichent tout leur attachement à voir privilégier par les entreprises de la branche l'utilisation des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation permettant d'obtenir un diplôme, un titre homologué ou un certificat de qualification professionnelle comme moyen d'accès à la profession.

Elles réaffirment leur volonté commune d'utiliser ces outils, gage d'une professionnalisation accrue des salariés du transport public, et reconnaissent les compétences des personnels déjà formés, et notamment ceux provenant d'autres secteurs du transport.

Elles rappellent que le décret n° 2016-1550 du 17 novembre 2016 relatif à certaines dispositions de la partie réglementaire du code des transports et les textes pris en application a institué l'obligation de détenir, pour les salariés occupant l'emploi de conducteur, une qualification initiale de conducteur de transport de voyageurs et que les titres professionnels et diplômes liés à l'activité de conduite, obtenus dans le cadre de contrats de professionnalisation et de contrats d'apprentissage, attribuent la qualification initiale minimum obligatoire permettant la conduite d'un véhicule de transport en commun.

Elles soulignent l'importance qu'elles attachent à cette qualification initiale obligatoire et aux titres permettant son acquisition.

Article 21 | Contrats d'apprentissage. Contrats de professionnalisation

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

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

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

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

Les partenaires sociaux rappellent l'importance qu'ils attachent au développement de l'alternance dans les entreprises.

Les partenaires sociaux rappellent que le présent accord de branche fixe des dispositions plus favorables que la loi, notamment en matière de rémunération des apprentis et de priorité d'embauche.

Article 21.1 | Le contrat d'apprentissage

Article 21.1.1 | Objet

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner au jeune une formation générale, théorique et pratique, en vue d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Il organise une formation alternée, composée :

- d’une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l’exercice d’une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec le diplôme ou le titre préparé, objet du contrat ;
- et d’enseignements dispensés dans un centre de formation d’apprentis (CFA).

L’action de formation par apprentissage contribue au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l’exercice de la citoyenneté.

Article 21.1.2 | Bénéficiaires

En application de l’article L. 6222-1 du code du travail, le contrat d’apprentissage est ouvert, sauf exception prévue par ce même article et par l’article L. 6222-2, à tout jeune âgé de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l’apprentissage.

Le contrat d’apprentissage est déposé à l’OPCO Mobilités.

Article 21.1.3 | Forme et durée du contrat

Le contrat d’apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la période d’apprentissage, correspondant à la période de formation en alternance, se situe au début du contrat à durée indéterminée. Pendant la période d’apprentissage, le contrat est régi par les dispositions du présent titre.

La durée du contrat d’apprentissage, ou de la période d’apprentissage lorsque le contrat d’apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans. Elle peut être prolongée, en particulier, en cas d’échec à l’obtention du diplôme ou du titre professionnel visé.

La durée du contrat d’apprentissage est, par principe, égale à celle du cycle de formation préparant au titre ou diplôme professionnel objet du contrat. Toutefois, la durée du contrat d’apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l’apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant par un positionnement préalable, en particulier lors d’une mobilité à l’étranger ou lors d’une activité militaire dans la réserve opérationnelle. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le CFA, l’employeur et l’apprenti ou son représentant légal, et annexée au contrat d’apprentissage.

Le contrat d’apprentissage mentionne les dates de début d’exécution du contrat, de début de la période de formation pratique chez l’employeur et de début de la période de formation en CFA, lesquelles ne peuvent être postérieures de plus de 3 mois au début d’exécution du contrat d’apprentissage.

Article 21.1.4 | Formation

La formation associe une formation pratique en entreprise, et une formation en CFA dont tout ou partie peut être effectuée à distance, respectant les modalités d’assistance technique et pédagogique, adaptée aux objectifs de la formation et aux besoins des publics. Le centre de formation doit tenir l’employeur régulièrement informé de l’évolution de la formation du jeune et de ses absences aux cours.

La durée de la formation ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat, sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l’organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé.

Article 21.1.5 | *Congé pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou titre préparé*

En application de l'article L. 6222-35 du code du travail, l'apprenti a droit, au titre de son contrat d'apprentissage, à un congé de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou au titre qu'il prépare.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code.

L'apprenti doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA pour la préparation directe des épreuves lorsque le programme de formation en prévoit l'organisation. Ce temps est compris dans le congé visé au premier alinéa.

Article 21.1.6 | *Temps de travail*

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans un CFA ou dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation effectués en CFA et suivi à l'initiative de l'apprenti afin notamment de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens.

Ces modules complémentaires suivis à l'initiative de l'apprenti ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire, et, inversement, lorsque la durée du temps passé par l'apprenti en CFA est inférieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise durant la période considérée, la rémunération de l'apprenti ne subit pas d'abattement à ce titre. La possibilité de dépassement du présent alinéa ne peut en aucun cas augmenter la durée du travail applicable à l'apprenti dans l'entreprise.

Article 21.1.7 | *Rémunération des apprentis*

La rémunération des apprentis est fixée ainsi qu'il suit :

| Ancienneté dans le contrat | Âge | | | |
|---|---------------------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| | 16-17 ans | 18-20 ans | 21-25 ans | 26 ans et plus |
| 1 ^{re} année | 50 % du MC ^[1] | 60 % du MC ^[1] | 60 % du MC | MC ^[1] |
| 2 ^e année | 60 % du MC ^[1] | 70 % du MC ^[1] | 80 % du MC | MC ^[1] |
| 3 ^e année | 70 % du MC ^[1] | 85 % du MC ^[1] | 100 % du MC | MC ^[1] |
| MC : minimum conventionnel national. [1] Ou du Smic s'il est plus favorable. | | | | |

Le minimum conventionnel national s'entend comme le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

Dès le mois suivant la notification officielle de l'obtention du diplôme faisant l'objet du contrat d'apprentissage, le salarié perçoit la rémunération correspondant au minimum conventionnel national de l'emploi occupé.

Ces dispositions peuvent être améliorées par accord d'entreprise, notamment au regard des classifications et des niveaux de rémunération dans l'entreprise.

Article 21.1.8 | *Priorité d'embauche*

Les apprentis bénéficient, à l'issue du contrat d'apprentissage, d'une priorité d'embauche dans l'entreprise dans laquelle ils ont signé leur contrat d'apprentissage sous réserve de l'obtention du diplôme ou titre préparé et qu'ils aient satisfait aux conditions de recrutement définies aux articles 16 et 17 de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Cependant, par dérogation à l'article 16 de la convention collective nationale des transports urbains, les apprentis recrutés à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans l'emploi pour lequel ils ont été formés ne sont pas soumis à la période d'essai visée par l'article L. 6222-16 du code du travail.

L'ancienneté est calculée à partir de la date du début du contrat d'apprentissage ou du contrat initial en cas de prolongation.

Afin de pouvoir mettre en œuvre cette priorité d'embauche, les entreprises veilleront à recruter un nombre d'apprentis cohérent avec leurs prévisions de recrutement dans le cadre de leur gestion prévisionnelle des emplois.

Si, pour des raisons liées à l'évolution du contexte économique, des apprentis n'ont pu être recrutés par l'entreprise, ces derniers bénéficient d'une priorité d'embauche dans les 18 mois qui suivent la fin de leur contrat d'apprentissage, sous réserve qu'ils aient satisfait aux conditions prévues à l'alinéa 1 ci-dessus.

Les entreprises informent l'apprenti qui n'a pu être recruté de cette possibilité.

Article 21.2 | *Le contrat de professionnalisation*

Article 21.2.1 | *Objet du contrat*

Le contrat de professionnalisation a pour objet soit :

- l'acquisition d'une qualification enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- la réalisation d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Article 21.2.2 | *Bénéficiaires*

En application de l'article L. 6325-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à celles qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Le contrat de professionnalisation est déposé à l'OPCO Mobilités.

Les entreprises s'engagent à favoriser le recrutement des demandeurs d'emploi sans qualification professionnelle.

Article 21.2.3 | *Forme et durée du contrat*

Le contrat de professionnalisation est soit à durée déterminée ou à durée indéterminée. La durée du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée est comprise

entre 6 et 12 mois. La durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois :

- pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'elles souhaitent préparer un CQP, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le RNCP, une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les personnes reprenant leur activité ;
- pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels des transports du transport urbain de voyageurs, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation effectue une période de mobilité internationale.

Enfin, ces durées peuvent être portées jusqu'à 36 mois, lorsque le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un diplôme professionnel, d'un titre professionnel ou d'un CQP, conclu avec :

- une personne âgée de 16 à 25 ans révolus qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- un demandeur d'emploi inscrit depuis plus d'un an ;
- une personne bénéficiaire du revenu de solidarité active, ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 21.2.4 | *Parcours de formation*

1. Modalités de mise en œuvre

Les parcours de formation des contrats de professionnalisation comprennent des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques. Ils sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même, dans les conditions suivantes :

- une phase de positionnement permettant l'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours ;
- une phase de réalisation des actions de formation alternant des séquences de formation, pouvant se dérouler en totalité ou en partie à distance ou en situation de travail, respectant les modalités d'assistance technique et pédagogique, et des séquences d'activité professionnelle en relation avec la qualification préparée ;
- une phase de certification des parcours de formation.

2. Durée

Sans être inférieure à 150 heures, la durée du parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée.

Pour le calcul de la durée du parcours de formation, la durée annuelle d'un contrat de professionnalisation est égale à la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées.

La durée du parcours peut toutefois être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, notamment :

- pour permettre aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus de compléter leur formation initiale ;
- pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'ils souhaitent préparer un CQP, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le RNCP, une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les personnes reprenant leur activité ;
- pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est une personne âgée de 16 à 25 ans révolus qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est un demandeur d'emploi inscrit depuis plus d'un an ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est une personne bénéficiaire du revenu de solidarité active, ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation effectue une période de mobilité internationale.

Article 21.2.5 | Temps de travail

Le temps consacré par le salarié à la formation dispensée dans un organisme de formation et dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif. Cette durée, incluant le temps passé en formation défini à l'article 13.2.4, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise, ni la durée quotidienne maximale du travail fixée à l'article L. 3121-18 du code du travail.

Toutefois, ne constitue pas un temps de travail effectif, le temps passé par le salarié, de sa propre initiative, à la réalisation de travaux et recherches personnels liés à l'objet de la formation suivie, ayant pour objet l'approfondissement de cette dernière, dans les locaux du centre de formation, en dehors des heures de formation prévues par le programme de formation. Cette disposition s'applique quand bien même les heures correspondant au temps passé par le salarié de sa propre initiative, ou les moyens mobilisés pendant ce temps, seraient facturés par l'organisme de formation à l'entreprise.

Article 21.2.6 | Congé pour la préparation directe des épreuves

Le salarié en contrat de professionnalisation a droit au titre de son contrat à un congé de trois jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme professionnel, au titre professionnel, au CQP ou qualification reconnue dans les classifications d'une convention

collective nationale de branche qu'il prépare, dès lors que la convention de formation prévoit que des enseignements sont spécialement dispensés pour la préparation directe des épreuves.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code.

Le salarié en contrat de professionnalisation doit suivre les enseignements spécialement dispensés par l'organisme de formation pour la préparation directe des épreuves lorsque le programme de formation en prévoit l'organisation. Ce temps est compris dans le congé visé au 1^{er} alinéa.

Dans le cas de dispositions de même objet prévues par l'entreprise, il n'y a pas de cumul, ce sont les dispositions les plus favorables qui s'appliquent.

Article 21.2.7 | Rémunération

La rémunération des titulaires de contrat de professionnalisation est fixée ainsi qu'il suit :

| | 16 à 17 ans | 18 à 25 ans | 26 ans et plus |
|---|---|--|-------------------|
| Cas général (titulaire d'un diplôme ou titre de niveau inférieur ou égal au niveau de diplôme baccalauréat, BP) | Pendant les 12 premiers mois du contrat : 55 % du MC ^[1] À partir du 13 ^e mois : 65 % du MC ^[1] | Pendant les 12 premiers mois : 70 % du MC ^[1] À partir du 13 ^e mois : 80 % du MC ^[1] | MC ^[1] |
| Titulaire d'un bac professionnel ou diplôme ou titre de même niveau | Pendant les 12 premiers mois : 65 % du MC ^[1] À partir du 13 ^e mois : 70 % du MC ^[1] | Pendant les 12 premiers mois : 80 % du MC ^[1] À partir du 13 ^e mois : 85 % du MC ^[1] | MC ^[1] |
| MC : minimum conventionnel national. [1] Ou du Smic s'il est plus favorable. | | | |

Le minimum conventionnel national s'entend du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

Dès le mois suivant la notification officielle de l'obtention de la qualification faisant l'objet du contrat de professionnalisation, au sens de l'article 1^{er} de la présente annexe, le salarié perçoit la rémunération correspondant au minimum conventionnel national de l'emploi occupé.

Article 21.2.8 | Priorité d'embauche

Les titulaires de contrat de professionnalisation bénéficient d'une priorité d'embauche dans l'entreprise dans laquelle ils l'ont signé, à l'issue du contrat de professionnalisation à durée déterminée, sous réserve de l'obtention du diplôme ou du titre préparés et qu'ils aient satisfait aux conditions de recrutement définies aux articles 16 et 17 de la convention collective des réseaux de transports urbains de voyageurs.

Cependant, par dérogation à l'article 16 de la convention collective nationale des transports urbains et conformément à l'article L. 6222-16 du code du travail, les salariés recrutés à l'issue de leur contrat de professionnalisation n'effectuent pas de période d'essai lorsqu'ils sont recrutés dans l'emploi pour lequel ils ont été formés.

L'ancienneté est calculée à partir de la date du début du contrat de professionnalisation ou du contrat initial en cas de renouvellement.

Afin de pouvoir mettre en œuvre cette priorité d'embauche, les entreprises veilleront à recruter un nombre de personnes cohérent avec leurs prévisions de recrutement dans le cadre de leur gestion prévisionnelle des emplois.

Si, pour des raisons liées à l'évolution du contexte économique, des titulaires de contrat de professionnalisation n'ont pu être recrutés par l'entreprise, ces derniers bénéficient d'une priorité d'embauche dans les 18 mois qui suivent la fin de leur contrat de professionnalisation, sous réserve qu'ils aient satisfait aux conditions prévues au premier alinéa du présent article. Les entreprises informent le titulaire d'un contrat de professionnalisation qui n'a pu être recruté de cette possibilité.

Article 22 | *Sécuriser, valoriser, accompagner les tuteurs et les maîtres d'apprentissage*

Dans un contexte démographique de vieillissement de la population salariée, qui impacte le secteur comme l'ensemble de la France, la transmission des compétences est un enjeu majeur pour garantir l'excellence professionnelle et la qualité du travail collectif dans toutes les entreprises. C'est aussi une opportunité de valoriser les salariés et l'expérience professionnelle qu'ils ont acquises, et de faire bénéficier les plus jeunes, notamment en alternance, d'un savoir-faire concret et opérationnel, précieux pour réussir leur insertion dans le monde du travail.

La mise en place d'un tutorat de qualité contribue à la réussite des parcours de formation des salariés en alternance.

C'est pourquoi les maîtres d'apprentissage et les tuteurs pourront bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires à l'exercice de leurs missions et, en tant que de besoin et s'ils en font la demande, recevoir une formation visant à consolider et à maîtriser l'expérience de ce qui doit être transmis, apprendre à passer du savoir-faire au savoir-transmettre.

Dans cette optique, les signataires du présent accord mandatent la CPNE-FP pour élaborer un référentiel de formation ou de certification à la fonction de tuteur de salarié en contrat de professionnalisation/maître d'apprentissage. Les travaux menés s'appuieront notamment sur l'ingénierie et l'expertise de l'OPCO Mobilités qui financera une partie des dépenses de formation consenties dans ce cadre.

Les maîtres d'apprentissage et tuteurs qui exercent pour la première fois ces fonctions, qui les ont exercées sans avoir bénéficié d'une formation ou qui ne les ont pas exercées depuis 10 ans, suivront une formation initiale comprise entre deux et cinq jours.

En application des dispositions des articles L. 6332-1-3 et L. 6332-14 du code du travail, l'OPCO Mobilités prend en charge en tout ou partie le financement de la formation et finance l'exercice de leur fonction dans la limite des plafonds réglementaires.

Les entreprises sont par ailleurs invitées à prendre en compte les compétences nouvelles dédiées de leurs salariés tuteur/maître d'apprentissage dans le cadre des entretiens annuels et professionnels, notamment lorsqu'ils bénéficient de ces préparations ou formations.

Les parties signataires rappellent que le tutorat exercé par un salarié ou dans le cadre d'une équipe tutorale offre aux salariés volontaires la possibilité de diversifier leur activité tout en transmettant leur savoir et savoir-faire aux salariés qu'ils accompagnent. En ce sens, les employeurs veillent à adapter la charge de travail des salariés concernés pour leur permettre d'assumer l'ensemble de leurs missions.

Article 23 | *Accueil et insertion professionnelle des salariés ayant été recrutés hors apprentissage ou professionnalisation*

Les salariés ayant été recrutés dans une entreprise de la branche autrement que par contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation, notamment ceux âgés de 26 ans et plus,

bénéficient dès leur entrée dans la profession d'une formation de mise à niveau des connaissances requises pour assurer l'emploi pour lequel ils sont recrutés.

Dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience, ces salariés pourront voir sanctionner leur expérience professionnelle par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, les amenant ainsi au même niveau de qualification que les salariés recrutés à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

Les salariés recrutés en qualité de conducteur doivent en tout état de cause, s'ils ne sont pas recrutés par contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation dont le titre ou le diplôme vaut formation initiale minimum obligatoire, avoir respecté le décret n° 2016-1550 du 17 novembre 2016 relatif à certaines dispositions de la partie réglementaire du code des transports et les textes pris en application. L'obtention de cette qualification fait partie des priorités dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, telles que définies dans l'article 34 du présent accord.

Titre IV Formation professionnelle continue tout au long de la vie

La formation tout au long de la vie est un continuum entre la formation initiale, générale ou professionnelle, et l'ensemble des situations où s'acquièrent des compétences : actions de formation continue, activités professionnelles, implications associatives ou bénévoles.

Avant d'envisager un départ en formation, c'est l'intérêt du salarié de faire le point sur ses compétences, que ce soit à l'occasion de son entretien professionnel (art. 25) ou lors d'un bilan de compétences (art. 26). Peuvent également l'y aider le passeport orientation, formation et compétences (art. 30) ou le conseil en évolution professionnelle (art. 27).

Article 24 | Formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences

Article 24.1 | Priorités dans l'élaboration et le contenu

Afin notamment d'adapter les compétences détenues aux compétences requises, le plan de développement des compétences de l'entreprise s'inscrit dans la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels. En ce sens, il comprend les actions d'adaptation des salariés à leur poste de travail ainsi que, le cas échéant, toute action visant à maintenir leur capacité à occuper un emploi ou participant au développement de leurs compétences. Afin de rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises veillent à prendre en compte les besoins en formation exprimés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle, en particulier à l'occasion de l'entretien professionnel.

Les entreprises s'attachent à inscrire leur plan de développement des compétences dans une perspective d'anticipation et d'organisation à moyen terme des besoins en formations et en certifications de leurs salariés, au regard de l'évolution prévisionnelle des besoins en emploi et en compétences. De plus, le processus d'élaboration du plan de développement des compétences tient compte des nouvelles modalités pédagogiques de formation (AFEST, FOAD...).

Enfin, les entreprises accordent un intérêt particulier au personnel d'encadrement qui exerce une responsabilité directe de formation des salariés et joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation.

Article 24.2 | Mise en œuvre

En application de l'article L. 6321-2 du code du travail, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif, et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Toutes les actions de formation autres que celles mentionnées à l'alinéa précédent constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié. Toutefois, un accord collectif peut définir les actions de formation autres que celles visées à l'alinéa précédent, pouvant se dérouler tout ou partie en dehors du temps de travail. En l'absence d'accord collectif, et sous réserve de l'accord écrit du salarié, les actions de formation autres que celles visées à l'alinéa précédent, peuvent se dérouler, en totalité ou en partie, en dehors du temps de travail, dans la limite prévue par l'article L. 6321-6, 2° du code du travail, de 30 heures par an et par salarié ou 2 % du forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heure sur l'année.

Lorsqu'un salarié refuse la mise en œuvre en dehors du temps de travail d'une action de formation, à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences, ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. L'employeur demeure tenu à ses obligations en application de l'article L. 6321-1 du code du travail.

Les actions prévues par le plan de développement des compétences peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier le compte personnel de formation (CPF) et le compte personnel de formation mis en œuvre à l'occasion d'un projet de transition professionnelle (CPF-TP).

Les frais de transport, d'hébergement et de restauration d'un salarié en formation dans le cadre du plan de développement des compétences sont pris en charge dans les conditions applicables dans l'entreprise aux salariés en déplacement professionnel et dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur.

Article 24.3 | Dispositions spécifiques aux salariés en contrats de travail à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient à l'exception de situations particulières (ex. saisonniers), d'un accès à la formation professionnelle au titre du plan de développement des compétences, dans des conditions d'accès identiques à celles applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée. Les formations restent adaptées à la durée du contrat.

Article 24.4 | Consultation du comité social économique en matière de formation professionnelle dans les entreprises d'au moins 50 salariés

En l'absence d'accord conclu en application de l'article L. 2312-19 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique est consulté, chaque année, d'une part, sur les orientations stratégiques de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2312-24, et, d'autre part, sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dans les conditions prévues à l'article L. 2312-26 du même code.

À l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques, il se prononce notamment sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

Lors de la consultation portant sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, il se prononce, en matière de formation professionnelle, sur le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les congés de formation, ainsi que sur les mesures en matière de formation permettant d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À cette fin, l'employeur met à la disposition du comité les informations prévues à l'article L. 2312-26 du code du travail, au moyen de la base de données économiques, sociales et environnementales, selon les conditions prévues par un accord, ou, à défaut, par l'article L. 2312-36. Il s'agit, notamment des informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatif, sur le plan de développement des compétences, sur les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Pour chacune des deux consultations visées aux précédents alinéas, le comité peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble ou tout ou partie des thèmes énoncés précédemment ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes au respect des dispositions de l'article L. 2312-19 et L. 2312-26 du code du travail.

La commission de la formation constituée au sein du comité social et économique, dans les entreprises d'au moins 300 salariés en l'absence d'accord conclu en application de l'article L. 2315-45 du code du travail, prépare les avis que le comité doit rendre au titre des consultations visées au présent article.

Ainsi, les salariés qui sont membres de la commission formation se verront attribuer un crédit d'heures équivalent à 4 demi-journées par an.

Les salariés qui sont à la fois membres de cette commission et membres élus du CSE, se verront attribuer un crédit d'heures équivalent à 2 demi-journées par an.

Enfin, les membres titulaires élus du CSE se verront attribuer un crédit d'heures équivalent à 2 demi-journées par an.

L'UTPF s'engage à réaliser des master classes thématiques sur les enjeux de formation et de compétences à destination des responsables et des directeurs des ressources humaines dès l'application de l'accord et permettant de les former.

Article 25 | *Entretien professionnel et gestion des parcours professionnels*

Bien plus qu'une simple obligation légale, l'entretien professionnel permet à l'entreprise et au salarié y compris en alternance de préparer l'avenir. Il ne se confond pas avec l'entretien annuel d'évaluation qui permet de faire le bilan de l'année écoulée (missions et activités réalisées au regard des objectifs fixés, difficultés rencontrées, points à améliorer, etc.) et de fixer les objectifs professionnels et les moyens à mettre en œuvre pour l'année à venir.

Les signataires souhaitent insister sur l'importance de la conduite de l'entretien professionnel et mettre en avant la nécessaire qualité de ce moment clé qui doit notamment permettre à l'entreprise et au salarié de construire des projets de formation concertés. Pour cette raison, les signataires conviennent d'en aménager la périodicité et de diffuser des outils pratiques d'aide à leur réalisation.

Article 25.1 | *Un rendez-vous périodique fondamental*

L'entretien professionnel constitue un temps d'échange privilégié pour faire le point sur la situation professionnelle du salarié y compris en alternance en recensant ses compétences, ses qualifications et ses aptitudes. Il permet également d'aborder ses perspectives d'évolution professionnelle dans l'entreprise, notamment en termes de qualifications et d'emploi, eu égard aux évolutions de celle-ci et de ses besoins en compétences. À cette occasion, sont identifiés les

ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre du projet professionnel du salarié : VAE, co-construction d'actions de formation dans le cadre du CPF, mobilisation du conseil en évolution professionnelle (CEP)...

L'entretien réunit le représentant de l'entreprise et le salarié, sauf commun accord différent entre les intéressés.

Les entreprises définiront, en fonction de leurs spécificités, les modalités de formalisation des conclusions de l'entretien professionnel et, le cas échéant, les modalités concernant les suites à réserver à un éventuel désaccord sur les conclusions de l'entretien professionnel.

L'entretien doit donner lieu à la rédaction d'un document, dont une copie doit être remise au salarié dans les 15 jours ouvrables suivant l'entretien.

Ce document ne constitue pas un avenant au contrat de travail.

À l'issue de l'entretien professionnel, le salarié est informé qu'il peut, s'il le souhaite, faire état par écrit de ses points de désaccord.

L'entretien professionnel se déroule pendant les horaires réguliers de travail. Il est considéré comme du temps de travail effectif.

Le comité social et économique ou, à défaut, ses membres sont informés du calendrier et du taux de réalisation des entretiens professionnels.

Tous les six ans, l'entretien professionnel est aussi l'occasion d'établir un état des lieux du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise en recensant les actions mises en œuvre en termes de formations suivies, de progression salariale ou professionnelle et de certifications obtenues, que ce soit par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience. Il permet également de vérifier que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels.

L'entretien professionnel est également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'une des périodes d'absences suivantes : congé de maternité, congé parental d'éducation total ou à temps partiel, congé de proche aidant, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, arrêt maladie pour affection de longue durée, mandat syndical.

Dans tous les cas, un entretien professionnel réussi s'organise et se prépare à l'avance. Prévenir en amont le salarié de la date retenue est nécessaire pour lui permettre de prendre du recul sur sa situation professionnelle et de réfléchir à son projet professionnel. Il est également fondamental que le manager ou la personne chargée de conduire l'entretien, y consacre un temps de préparation pour garantir la qualité et la richesse des échanges. En amont de l'entretien, il peut par exemple retracer le parcours du salarié dans l'entreprise, se renseigner sur les évolutions prévisibles des emplois et identifier les éventuelles opportunités pour le salarié...

Article 25.2 | *Un entretien professionnel adapté pour certains salariés*

1. Salariés en seconde partie de carrière, à partir de 45 ans

Afin de mettre en place les conditions d'un parcours professionnel de qualité, de permettre d'anticiper la seconde partie de carrière et ainsi de prévenir les possibles difficultés à exercer sa profession, l'entretien professionnel réalisé dans l'année qui précède ou qui suit le 45^e anniversaire du salarié est renforcé, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Il permet, le cas échéant, d'aborder l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention de situations d'usure professionnelle, les éventuels souhaits de mobilités ou de reconversion professionnelle.

Le salarié bénéficie ainsi d'un bilan complet à mi-carrière, incluant les aspects relatifs aux compétences, aux qualifications, à la formation, aux souhaits de mobilité, aux actions de prévention

de la désinsertion et de l'usure professionnelle. Cet entretien peut, si besoin et à la demande des salariés, être préparé avec l'appui d'un conseiller en évolution professionnelle.

2. Salariés en fin de carrière

Un entretien professionnel pourra être réalisé à tout moment, à la demande du salarié à partir de 50 ans, ou quatre années avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite.

Cet entretien professionnel est l'occasion d'aborder les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière : temps partiel de fin de carrière ; dispositif anticipé de fin de carrière ; retraite progressive ; repositionnement éventuel vers un autre poste ; aménagement du poste en prenant conseil le cas échéant auprès de la médecine du travail.

Selon les hypothèses envisagées par le salarié, le manager pourra orienter celui-ci vers le professionnel RH approprié.

Article 25.3 | *Aménagement de la périodicité des entretiens professionnels*

Compte tenu de la volonté des signataires d'améliorer la qualité de l'entretien professionnel et d'en faire le lieu d'une véritable démarche partagée pour construire des projets de formations concertés, ils entendent fixer, conformément au III de l'article L. 6315-1 du code du travail, une périodicité de l'entretien professionnel différente de celle visée au 1^{er} alinéa de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Ainsi, ils conviennent que le salarié bénéficie au moins de 2 entretiens professionnels sur une période de 6 ans.

Sur demande écrite du salarié, un troisième entretien professionnel est organisé par l'employeur sur la même période.

L'entretien professionnel reste proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'une des situations prévues à l'article L. 6315-1, alinéa 2, du code du travail.

Le présent article s'applique aux cycles d'entretiens en cours et aux cycles d'entretiens suivants.

Article 25.4 | *Création et diffusion d'outils spécifiques à la branche*

La branche, dans son rôle structurant d'accompagnement, s'engage à apporter des outils concrets aux salariés et aux entreprises pour réaliser l'entretien professionnel. Dans ce cadre, et avec l'appui de l'OPCO Mobilités, elle met à disposition des entreprises des outils d'accompagnement à la conduite des entretiens ainsi qu'un guide pratique sur les dispositifs de formation professionnelle.

Une cartographie recensant l'offre de formation initiale et continue qu'elle soit spécialisée dans le transport urbain de voyageurs ou relevant d'autres domaines sera également réalisée.

Article 26 | *Le bilan de compétences*

Le bilan de compétences permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences fait partie des actions qui peuvent être financées dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, selon les conditions prévues par le code du travail. En cas de refus de l'employeur, le projet du salarié de réaliser un bilan de compétences peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre de la mobilisation de son CPF.

Dans tous les cas, la durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

Après 20 ans d'activité professionnelle, un salarié peut bénéficier, sous réserve d'un an d'activité dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. La prise en charge financière de cette action est assurée, suivant le cas, dans le cadre du plan de développement des compétences ou via la mobilisation du CPF.

L'accès au bilan de compétences est à l'initiative du salarié, néanmoins l'employeur, peut lorsqu'il l'estime nécessaire ou à l'occasion de l'entretien professionnel, proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences. En tout état de cause, le salarié est le seul destinataire des résultats du bilan de compétences, il reste néanmoins libre de communiquer à son employeur les éléments du bilan de compétences notamment lorsqu'il s'agit de définir en commun un projet professionnel ou un projet de formation.

Article 27 | Conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle peut accompagner le salarié dans le cadre de son projet de transition professionnelle. Il constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant à définir un projet professionnel.

Ce service est gratuit, à l'initiative personnelle de chaque individu, et accessible à tout salarié indépendamment de son âge, de son secteur d'activité et de sa qualification sur le site mon-cep.org.

Article 28 | Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet de valoriser les compétences que le salarié met en œuvre au quotidien dans un cadre professionnel ou extra-professionnel en une certification (ou un bloc de compétences) reconnue dans l'entreprise : un diplôme, un titre professionnel ou un certificat de qualification professionnelle inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Elle constitue un élément de fidélisation des salariés et s'inscrit donc dans une démarche gagnant-gagnant pour l'entreprise et le salarié.

La VAE peut être mobilisée par toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, à condition de justifier d'une activité en rapport direct avec la certification visée, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non.

Le parcours VAE se déroule notamment dans le cadre suivant :

- dans le plan de développement des compétences s'il répond aux besoins de l'entreprise ou dans le cadre du CPF ;
- il est d'une durée maximale de 48 heures de temps de travail, continues ou discontinues, par session d'évaluation ;
- les heures passées en congé de VAE constituent du temps de travail effectif et donne donc lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié ;
- le candidat peut s'informer et effectuer toutes les démarches sur le portail national dédié (vae.gouv.fr). Il peut également échanger avec un opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Afin de favoriser l'accès au dispositif de la validation des acquis de l'expérience, tout nouvel embauché se voit informé sur les possibilités d'acquérir un titre ou un diplôme par cette voie.

Les dépenses afférentes à la participation à des jurys d'examen ou de validation des acquis de l'expérience seront prises en charge selon les modalités définies par l'article 37 du présent accord.

Article 29 | Action de formation en situation de travail (AFEST)

L'AFEST est une action de formation qui se déroule en situation concrète, en alternant des séquences de travail préparées et organisées dans une visée pédagogique, et des séquences de réflexion pendant lesquelles l'apprenant prend du recul sur ses apprentissages qui sont ensuite évalués par le formateur.

L'AFEST est donc une action concertée et coconstruite par les acteurs concernés et favorise l'engagement de toutes les parties prenantes. Ses effets sont d'ailleurs immédiatement observables :

- l'apprenant, qui est acteur de son parcours, fait l'expérience du travail et transforme cette expérience en compétences qu'il peut directement mettre en œuvre ;
- le formateur, grâce aux échanges avec l'apprenant, enrichit son expertise métier et gagne en reconnaissance.

Le plus souvent, l'AFEST permet de former sur des compétences spécifiques qui ne sont ni disponibles ni accessibles en dehors de l'entreprise. Elle permet donc de répondre à des enjeux stratégiques pour l'entreprise : des enjeux de marché, de gestion des emplois et des compétences, de professionnalisation et d'employabilité.

Néanmoins, la mise en œuvre d'une AFEST nécessite une certaine ingénierie : cadrage du projet, définition du parcours pédagogique et des supports permettant de les organiser... Aussi, pour accompagner les entreprises vers cette nouvelle modalité de formation, les signataires demandent à l'OPCO Mobilités de développer une offre de services dédiée et adaptée.

Article 30 | Passeport orientation, formation et compétences

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet à tout salarié de recenser l'ensemble des formations suivies, des diplômes, savoirs et savoir-faire acquis tout au long de son parcours professionnel ou extra-professionnel (activités associatives, bénévoles...), afin notamment de :

- préparer un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience (VAE), un projet de formation ou de mobilité ;
- sécuriser les parcours professionnels.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est accessible par son titulaire sur le site moncompteformation.gouv.fr.

Les entreprises accompagneront, autant que possible, le salarié en lui fournissant toutes les informations relatives aux formations, aux qualifications ou habilitations éventuellement obtenues et suivies durant sa carrière au sein de la structure pour lui permettre d'alimenter ce passeport. Cet accompagnement sera renforcé à l'égard des salariés en situation d'invalidité ou de reconversion professionnelle.

Article 31 | Passeport prévention

Le passeport prévention vise à recenser l'ensemble des formations suivies par le salarié en matière de prévention des risques professionnels, il permet :

- d'assurer une traçabilité des formations et des habilitations obtenues ;
- de faciliter la reconnaissance des compétences en matière de prévention ;
- de renforcer la sécurité et la protection de la santé des travailleurs ;

- d’accompagner les employeurs dans le suivi des obligations de formation en matière de sécurité.

Les entreprises accompagneront, le salarié en lui fournissant toutes les informations relatives aux formations, aux qualifications ou habilitations éventuellement obtenues et suivies durant sa carrière au sein de la structure pour lui permettre d’alimenter ce passeport. Cet accompagnement sera renforcé à l’égard des salariés en situation d’inaptitude ou de reconversion professionnelle.

Article 32 | La préparation opérationnelle à l’emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l’emploi permet à un demandeur d’emploi de bénéficier d’une formation nécessaire à l’acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d’entreprise déposée auprès de France Travail (POE individuelle) ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche (POE collective). Ce dispositif constitue ainsi un outil privilégié pour les entreprises, pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers.

Elle permet d’identifier et de former les demandeurs d’emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste. Pour les demandeurs d’emploi, la POE favorise l’accès à un métier porteur d’emploi, au moyen d’une formation préalable à l’embauche.

La préparation opérationnelle à l’emploi individuelle est financée par France Travail. L’OPCO Mobilités peut participer à son financement lorsqu’elle est mise en œuvre au profit des entreprises de moins de cinquante salariés, dans les conditions prévues à l’article L. 6332-17 du code du travail.

Les signataires conviennent de renforcer, via la contribution conventionnelle, l’accompagnement financier des entreprises dans le cadre de ce dispositif destiné aux demandeurs d’emploi en complément des prises en charge de France Travail.

La préparation opérationnelle à l’emploi collective est financée par l’OPCO Mobilités dans le cadre des fonds qu’il reçoit du plan d’investissement dans les compétences (PIC).

Dans le cadre de la valorisation des métiers du transport urbains de voyageurs, les signataires souhaitent que l’OPCO Mobilités puisse, dans le cadre de ses missions, s’engager auprès des différents prescripteurs de l’emploi, en particulier le service public de l’emploi, à des opérations de valorisation des métiers du secteur permettant d’organiser des rencontres avec les employeurs qui recrutent, de faire découvrir les métiers en tension, et, de promouvoir les opportunités de formation et de mise à niveau des compétences recherchées.

L’acquisition du socle de savoirs de base est une priorité pour les signataires de l’accord. La formation professionnelle préalable à l’embauche doit en effet favoriser l’acquisition et le maintien du socle de connaissances et de compétences professionnelles (remise à niveau en français lu/écrit, développement des compétences de base en informatique et numérique – CléA numérique). En application de l’accord de branche du 6 février 2024 relatif au financement de la formation professionnelle, ces formations peuvent bénéficier d’une prise en charge financière via les fonds mutualisés de la contribution conventionnelle.

En outre, les parties signataires plébiscitent la conception de parcours de préqualification afin de faciliter le recrutement et l’intégration des salariés notamment sur les métiers en tension (conduite, maintenance, l’information voyageur et sécurité/sûreté). Des travaux d’ingénierie seront engagés dans la branche avec l’appui de l’OPCO Mobilités afin de concevoir des parcours sur les métiers en tension.

Article 33.1 | Principes**1. Ouverture, alimentation et gestion**

Le compte personnel de formation est ouvert et fermé dans les conditions définies à l'article L. 5151-2 du code du travail. Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé quel que soit le statut de son titulaire. Il est alimenté au titre de chaque année dans les conditions prévues aux articles L. 6323-10 et suivants du code du travail.

La Caisse des dépôts et consignations gère le compte personnel de formation et ses conditions générales d'utilisation, ainsi que le service dématérialisé permettant au titulaire du compte de connaître ses droits et les formations éligibles.

2. Formations éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation les actions visées à l'article L. 6323-6 du code du travail. Il s'agit :

- des actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), comprenant notamment les certificats de qualification professionnelle de branche et interbranche ;
- des actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences enregistrés dans le RNCP ;
- des actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (RS) ;
- des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- des bilans de compétences ;
- de la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- des actions de formation, d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- des actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Ces actions sont exclusivement financées par les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen visé à l'article L. 5151-7 du code du travail.

Article 33.2 | Modalités de mobilisation du CPF**1. Mobilisation du compte CPF**

En application de l'article L. 6323-2 du code du travail, le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès.

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation peut demander l'accord préalable de son employeur dans les conditions visées au point 2 du présent article. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées au point 3 du même article. La demande du salarié peut également être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel.

2. Demande à l'employeur

a) Action se déroulant en tout ou partie sur le temps de travail

Lorsqu'il souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son compte personnel de formation, afin de mettre en œuvre une action en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié lui adresse, avant le début de l'action, une demande d'autorisation d'absence dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action est inférieure à 6 mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l'action est au moins égale à 6 mois.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes :

- intitulé et contenu de l'action ou, s'il s'agit d'une action permettant de faire valider les acquis de l'expérience, le diplôme, titre ou CQP visé ;
- calendrier de l'action ;
- part de l'action réalisée pendant le temps de travail ;
- organisme de formation pressenti.

Sans préjudice d'un accord d'entreprise ou de groupe prévoyant des dispositions en matière d'abondement du compte, lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte, le salarié peut solliciter, auprès de son employeur, un abondement pour assurer le financement de tout ou partie du reste à charge.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose, d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier, par écrit, sa réponse au salarié sur l'autorisation d'absence. L'absence de réponse sur l'autorisation d'absence demandée vaut acceptation.

En cas d'accord exprès entre le salarié et l'employeur, formalisé par écrit, le délai dans lequel le salarié effectue sa demande et/ou le délai de réponse de l'employeur peut être réduits.

b) Action se déroulant en dehors du temps de travail

Sans préjudice d'un accord d'entreprise ou de groupe prévoyant des dispositions en matière d'abondement du compte, lorsque le salarié souhaite obtenir l'abondement de son compte par son employeur, pour le financement d'une action mise en œuvre en dehors du temps de travail, il lui adresse, au plus tard 60 jours calendaires avant le début de l'action, une demande comportant les mentions suivantes :

- intitulé et contenu de l'action ou, s'il s'agit d'une action permettant de faire valider les acquis de l'expérience, le diplôme, titre ou CQP visé ;
- calendrier de l'action ;
- justificatif du coût total de l'action et du montant des droits inscrits sur son compte ;
- organisme de formation pressenti.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose, d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier, par écrit, sa réponse au salarié au titre de l'abondement sollicité. L'absence de réponse sur l'abondement demandé ne vaut pas acceptation. Lorsque la réponse relative à la demande d'abondement est négative, ou lorsqu'il s'agit d'une acceptation partielle de l'abondement sollicité, elle est notifiée au salarié par écrit.

3. Absence de demande ou refus de l'employeur

Lorsque le salarié ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son compte personnel de formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord sur l'autorisation d'absence, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail. Il finance l'action au moyen des droits inscrits sur son compte, et, le cas échéant, finance le reste à charge correspondant.

1. Prise en charge des frais pédagogiques par la Caisse des dépôts et consignation

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à l'une des actions visées à l'article 33.1 point 2, suivie par le salarié, pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, dans la limite des droits inscrits sur son compte personnel de formation.

Lorsque le coût de l'action est supérieur au montant des droits inscrits, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements complémentaires financés par les personnes visées à l'article L. 6323-4 du code du travail.

2. Prise en charge des frais annexes et de la rémunération

Lorsque la formation au titre de l'une des actions visées à l'article 33.1 point 2 est mise en œuvre pendant le temps de travail, l'employeur maintient la rémunération du salarié. Les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement, occasionnés par la mise en œuvre, en totalité ou en partie pendant le temps de travail, d'une des actions visées à l'article susvisé, sont pris en charge par l'employeur.

Article 33.4 | Les modalités d'abondement**1. Abondement complémentaire**

Les droits inscrits sur le CPF doivent permettre à son titulaire de financer une formation éligible à ce dispositif. Lorsque le coût de cette formation est supérieur aux droits inscrits, le compte peut faire, à la demande de son titulaire, l'objet d'abondements en droits complémentaires. Ces abondements peuvent provenir :

- du titulaire du CPF lui-même ;
- de l'employeur ;
- d'un opérateur de compétences ;
- de la Caisse nationale de l'assurance maladie, organisme chargé de la gestion du compte professionnel de prévention ;
- des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail ;
- de l'État ;
- des régions ;
- de l'opérateur France Travail pour les demandeurs d'emploi ;
- de l'Agefiph pour les personnes en situation de handicap.

La loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 a instauré un mécanisme de reste à charge pour les salariés utilisant leur compte personnel de formation. Ce montant révisable annuellement et fixé par décret, s'élève à 102,23 € au 1^{er} janvier 2025. Les titulaires bénéficiant d'un financement de leur employeur ou d'un organisme spécifique (l'OPCO Mobilités, accord collectif) en sont exonérés.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises du secteur à développer leur politique de développement des compétences dans une logique de co-construction avec leurs collaborateurs et plus particulièrement pour les salariés en situation de mobilité ou de reconversion professionnelle. Il s'agit, lors de l'entretien professionnel, de croiser les projets de formation des salariés avec les besoins stratégiques de l'entreprise et de permettre l'octroi de dotations complémentaires au cas par cas. En cas d'accord entre l'employeur et le salarié, l'abondement est versé sur le compte CPF. La formation se réalisera prioritairement sur le temps de travail du salarié. Cette démarche de co-construction permet au salarié d'être exonéré du ticket modérateur.

En complément des actions des entreprises, les parties signataires souhaitent que l'OPCO Mobilités noue des partenariats avec les opérateurs de l'emploi et de la formation afin de développer les modalités d'abondement des comptes des salariés de la branche.

2. Abondement supplémentaire

Dans le cadre de la politique de formation de la branche du transport urbain de voyageurs, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un abondement du CPF via les fonds conventionnels. Cet abondement vise d'une part à faciliter l'accès à des formations qualifiantes certifiantes et diplômantes qui sont stratégiques pour la branche mais également à l'égard de publics prioritaires.

Les priorités fixées par la branche sont les suivantes :

- les certifications de branche ;
- le bilan de compétences dans le cadre d'une reconversion ;
- accompagnement dans le cadre d'une VAE ;
- le CléA numérique ;
- les formations certifiantes liées à la transition énergétique et numérique.

Ces formations se dérouleront prioritairement sur le temps de travail du salarié.

La CPNE-FP identifiera tous les trois ans la liste des certifications et des publics prioritaires et déterminera le montant de l'enveloppe fermée dédiée à l'abondement supplémentaire du CPF.

Article 34 | *Accès de l'encadrement à la formation*

Conformément à l'article 104 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, le personnel d'encadrement au sens du présent chapitre est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres, d'autre part par les salariés tels que les agents de maîtrise et les techniciens dont la compétence, la qualification et les responsabilités en termes d'encadrement de salariés le justifient.

Les parties signataires rappellent que toute liberté doit être laissée au personnel d'encadrement, dans les conditions prévues par ces dispositions, de participer à des actions de formation professionnelle sans qu'il en soit dissuadé par une charge de travail excessive à son retour.

Les entreprises doivent tenir compte de cette nécessité dans l'élaboration de leur organisation et prévoir, le cas échéant, l'aménagement des charges de travail.

De même, l'emploi du temps du personnel d'encadrement doit lui permettre de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés.

La formation de l'encadrement peut comprendre des enseignements ayant pour objets l'acquisition, l'entretien, la mise à jour et l'approfondissement des connaissances :

- contribuant à leur perfectionnement professionnel ; et
- assurant une meilleure préparation à l'animation et à la conduite des équipes.

Article 35 | *Rôle de l'encadrement en matière de formation*

Le personnel d'encadrement doit jouer un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise.

Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises :

- l'associent prioritairement à la réflexion sur les évolutions prévisibles de leurs emplois, de leur contenu ainsi que des compétences nouvelles dont elles doivent disposer, en lui communiquant les informations disponibles ;

- l’informent sur les dispositifs de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l’expérience dont peuvent bénéficier les salariés de l’entreprise ;
- assurent sa préparation et sa formation au tutorat, à la conduite des entretiens professionnels et à l’élaboration et la mise en œuvre des actions de formation au bénéfice de ses collaborateurs ;
- aménagent ses priorités d’actions pour tenir compte de ces missions.

Les modalités de mise en œuvre des missions du personnel d’encadrement visées ci-dessus sont examinées tous les 3 ans au cours de l’entretien professionnel.

Le personnel d’encadrement est fondé à attendre de l’entreprise la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles. Il doit être informé de l’évolution de carrière qu’il peut espérer.

À cet effet, les entreprises développeront la pratique d’entretiens périodiques entre le personnel d’encadrement et ses supérieurs hiérarchiques.

Titre V Sécuriser et valoriser la transmission des savoirs

Article 36 | Participation d’un salarié à un jury d’examen ou de VAE

Lorsqu’un salarié participe à un jury d’examen ou de validation des acquis de l’expérience, celui-ci adresse à l’employeur une demande écrite d’autorisation d’absence au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d’examen ou de validation conformément aux dispositions de l’article D. 3142-5-1 du code du travail.

La participation à ce jury n’entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié. Le salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération. Le salarié est également remboursé de ses frais de transport, d’hébergement et de restauration selon les normes en vigueur au sein de l’entreprise.

Les parties signataires conviennent que la participation d’un salarié à un jury d’examen entraînera une prise en charge financière forfaitaire des frais d’hébergement, de transport et du maintien de salaire défini dans le cadre des travaux de la CPNE-FP. Cette prise en charge sera financée par la contribution conventionnelle dans la limite d’une enveloppe dédiée fixée annuellement en CPNE-FP.

Article 37 | L’attractivité des métiers

L’attractivité des entreprises et des métiers du transport urbain de voyageurs joue un rôle déterminant en permettant aux entreprises de recruter les compétences dont elles ont besoin.

Les parties signataires souhaitent poursuivre et renforcer les actions de communication mettant en perspective les atouts du secteur en termes d’attractivité de ses métiers (diversité, promotion des innovations technologiques, de développement durable...), d’insertion et d’évolution professionnelles (taux d’insertion à l’issue des contrats en alternance, promotion des métiers en tension...), de qualité des emplois (taux d’emploi en CDI, accès à la certification professionnelle) et de qualité de vie au travail auprès des prescripteurs de l’orientation, de l’emploi et de la formation professionnelle et des établissements scolaires. Ces actions seront pilotées conjointement par la CPNE-FP et l’OPCO Mobilités.

Sur la base des travaux réalisés dans le cadre de l’observatoire, les membres de la CPNE-FP définissent les métiers en tension au niveau national pour les entreprises du secteur. La liste des métiers ainsi identifiés est communiquée aux acteurs publics et privés, nationaux et régionaux, en charge de la mise en œuvre et du financement des politiques de l’emploi (France Travail, régions...).

Titre VI Faciliter et sécuriser la transition et la reconversion professionnelle

La branche doit aujourd'hui répondre à deux évolutions structurelles et convergentes impactant la transition et la reconversion professionnelle des salariés. D'une part, ces derniers sont de plus en plus désireux d'évoluer dans leur carrière en variant leurs expériences professionnelles, y compris dans une perspective de changement de métier et de qualification. Il s'agit d'une évolution sociale profonde répondant aux aspirations légitimes de promotion sociale et professionnelle et au souhait, tout aussi légitime, d'occuper tout au long de sa vie professionnelle un emploi correspondant à un intérêt et un goût personnel, qui peuvent varier au cours du temps. D'autre part, les entreprises sont confrontées à des évolutions technologiques et des exigences environnementales qui nécessitent des évolutions de compétences massives, et auxquelles elles ne peuvent répondre que par un effort de formation et de reconversion tout aussi massif. Enfin, les entreprises veilleront à accompagner les salariés en situation d'inaptitude en leur proposant des formations adaptées afin de favoriser leur reclassement et, le cas échéant ou à défaut, leur reconversion professionnelle.

C'est pourquoi la sécurisation des transitions et des reconversions professionnelles constitue un enjeu décisif pour le secteur, et fait l'objet d'une attention particulière dans le présent accord. Il s'agit d'engager les entreprises dans la voie de la sécurisation, en mobilisant mieux les dispositifs existants, si nécessaire en les adaptant à leurs besoins particuliers, tout en innovant par la création de nouvelles opportunités et dispositifs, sécurisés et accompagnés par la branche.

Article 38 | *Création d'un nouveau dispositif de reconversion professionnelle sécurisée*

La reconversion professionnelle est une démarche qui vise à changer de métier et qui nécessite, de la part du salarié, un effort de formation.

Afin de faciliter et de sécuriser les transitions et les reconversions professionnelles, et en complément des dispositifs légaux et correspondant aux besoins des salariés et des entreprises du secteur, le présent accord instaure la reconversion professionnelle prioritaire, couvrant certains métiers « de départ » et certains métiers « d'arrivée ».

À cette fin, la CPNE-FP élaborera une liste des actions de formation éligibles au FSE+. Cette liste pourra comprendre les actions de formation permettant les passerelles métiers. Le financement sera assuré par la mobilisation maximale, dans la limite des crédits accordés par l'État, du fonds national pour l'emploi (FSE+).

Article 39 | *Mobilisation du compte personnel de formation à l'occasion d'un projet de transition professionnelle*

Article 39.1 | *Objet*

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation en vue de bénéficier d'une formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation, afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Pour l'accompagner dans son projet de transition professionnelle, il peut solliciter les opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle.

Article 39.2 | Conditions requises

Le salarié qui souhaite mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation en vue de mettre en œuvre un projet de transition professionnelle justifie de l'ancienneté minimale en qualité de salarié prévue à l'article D. 6323-9 du code du travail. Cette condition d'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Article 39.3 | Forme de la demande et réponse de l'employeur

Lorsque la formation se déroule en totalité ou en partie pendant le temps de travail, le salarié adresse une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle à son employeur, par écrit, au plus tard :

- 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à 6 mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

La demande de congé indique :

- la date du début de l'action de formation ;
- la désignation et la durée de celle-ci ;
- le calendrier précis de l'action, comprenant les dates de fermeture prévisionnelles de l'organisme qui en est responsable ;
- le nom de l'organisme qui en est responsable ;
- l'intitulé et la date de l'examen concerné.

L'employeur informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de 30 jours calendaires suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

L'employeur ne peut refuser d'accorder le congé demandé qu'en cas de non-respect, par le salarié, des conditions requises prévues à l'article 40.2 ou des conditions de forme prévues au présent article. La décision par laquelle l'employeur rejette la demande est motivée.

L'employeur peut différer, après avis du comité social et économique lorsque celui-ci existe, pour une durée maximale de 9 mois, le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par un salarié lorsqu'il estime que l'absence de l'intéressé pourrait entraîner des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Il peut également différer le bénéfice du congé afin, dans un établissement de 100 salariés et plus, que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé ne dépasse pas 2 % de l'effectif total, ou, dans un établissement de moins de 100 salariés, que le congé ne bénéficie qu'à un seul salarié à la fois. La décision par laquelle l'employeur diffère le congé est motivée.

Enfin, le salarié ayant bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé de transition professionnelle avant un délai, exprimé en mois, égal à 10 fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment effectué, exprimée en mois. Ce délai ne peut être inférieur à six mois, ni supérieur à six ans.

Article 39.4 | *Financement*

Le salarié adresse une demande de prise en charge à la commission paritaire interprofessionnelle régionale visée à l'article L. 6323-17-6 du code du travail.

Lorsque la commission accepte le financement, elle prend en charge :

- les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation ;
- les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié ;
- la rémunération du salarié et les cotisations sociales et charges assises sur cette rémunération.

Lorsque le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'une rémunération déterminée dans les conditions prévues par l'article D. 6323-18-3, pendant la durée de son projet, sous réserve de son assiduité à l'action de formation. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la rémunération du bénéficiaire du projet de transition professionnelle est versée mensuellement par l'employeur.

La commission paritaire interprofessionnelle régionale rembourse l'employeur dans le délai maximum d'un mois sur production des justificatifs demandés. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération du bénéficiaire du projet de transition professionnelle lui est versée mensuellement par la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Article 40 | *La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)*

Conformément au décret n° 2022-372 du 16 mars 2022, la convention de rééducation professionnelle en entreprise est un outil de l'assurance maladie qui s'adresse aux salariés afin de se réadapter à son ancien poste de travail ou à se former à un nouveau métier dans son entreprise si des raisons de santé l'empêchent d'exercer son emploi actuel, ou pour apprendre une nouvelle profession dans une autre entreprise en bénéficiant de formations pratiques tutorées et individualisées en entreprise, pouvant être complétées de cours théoriques.

La CRPE est une convention tripartite entre l'employeur, le salarié et l'assurance maladie.

Les salariés éligibles sont les salariés qui ne peuvent pas reprendre leur poste de travail car ils ont été déclarés inaptes par le médecin du travail et les salariés considérés en risque d'inaptitude dans le cadre de la visite de pré-reprise par le médecin du travail.

Pendant toute la durée de la convention, le salarié est rémunéré. La rémunération totale de l'assuré (indemnités journalières et fraction de la rémunération prise en charge par l'employeur), ne peut être inférieure à la rémunération perçue antérieurement à l'arrêt de travail de l'assuré. Son salaire est pris en charge par l'assurance maladie et par son employeur. Le partage de la prise en charge entre l'assurance maladie et l'employeur est négocié dans le cadre de la signature de la convention.

Les fonds de la contribution conventionnelle TU, dont le montant de l'enveloppe dédié sera fixé annuellement en CPNE-FP, pourront financer le coût pédagogique de la formation proposée au salarié.

Titre VII Dispositions diverses

Article 41 | *Modalités de prise en compte de la dimension européenne de la formation*

Bien que l'activité des entreprises de transport urbain s'inscrive principalement dans le contexte national, l'intérêt de donner une perspective européenne à la politique de formation

au niveau de la branche est réel. L'organisation des transports urbains en zone frontalière en est une raison supplémentaire.

Les partenaires sociaux, après examen et sur proposition de la CPNE-FP, décideront, dans cette perspective, d'entreprendre toutes démarches utiles, notamment par le biais de leurs représentations respectives, en vue de s'inscrire dans les programmes et actions de formation initiés par les instances européennes compétentes.

Ils pourront notamment construire à cette fin un partenariat avec d'autres pays de l'Union européenne en vue d'étudier et d'échanger les expériences relatives au rôle des transports urbains dans l'insertion sociale et professionnelle. Des projets d'études comparatives portant sur les rémunérations ou sur les référentiels de compétence, de diplôme, de formation pour les salariés des transports urbains et les procédures de validation des acquis de l'expérience, de même que l'élévation des bas niveaux de qualification pourront aussi être proposés à des partenaires européens.

Ces actions pourront également concerner la mobilité volontaire au sein de l'Union européenne.

Fait à Paris, le 20 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Protocole d'accord du 16 juin 2025
relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2025

NOR : ASET2550657M

IDCC : 1672

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FBA CFDT ;

UNSA banques-assurances ;

CFE-CGC assurance,

d'autre part,

Vu les articles 2, 31, 32 et 33 a de la convention collective nationale du 27 mai 1992 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des rémunérations minimales annuelles

1° Dans le cadre de l'article 33 a de la convention collective nationale du 27 mai 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2025, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 31 et 32 de la convention collective nationale du 27 mai 1992.

Article 2 | *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ce principe est défini à l'article 7.1 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Il est rappelé les dispositions de l'article 7.2 « Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes » de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020, et notamment le 7.2.2 « Au niveau de l'entreprise » :

- le diagnostic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- les entreprises d'au moins cinquante salariés publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'article L. 1142-10 du code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière ;
- la poursuite des mesures prises par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux rattrapages des écarts constatés, commission de suivi spécifique, revue de personnel...), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.

Afin de supprimer ces écarts salariaux injustifiés, les entreprises prendront les actions correctives nécessaires (accords, plans, budgets dédiés...) dans le cadre de l'animation de leur dialogue social et de leur politique salariale.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de confier à l'OEMA une étude qualitative sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche des sociétés d'assurances de manière à identifier les mesures de suppression des écarts injustifiés mises en place dans les entreprises et celles qui seraient à développer pour y parvenir. Les résultats de cette étude seront communiqués aux partenaires sociaux.

Article 3 | *Dispositions relatives aux départements et régions d'outre-mer (DROM) et aux collectivités d'outre-mer (COM)*

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective nationale du 27 mai 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1^{er} ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DROM-COM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Article 4 | Revalorisation du Smic

Conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail, modifié par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, dans l'hypothèse où le premier niveau de la rémunération minimale annuelle (RMA) serait inférieur au Smic, les partenaires sociaux se réuniront dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Paris, le 16 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2025

(En euros.)

| Classes | Montants |
|---------|----------|
| 1 | 22 230 |
| 2 | 23 640 |
| 3 | 25 070 |
| 4 | 29 720 |
| 5 | 35 140 |
| 6 | 44 670 |
| 7 | 60 690 |

Accord du 27 juin 2025

relatif au télétravail

NOR : ASET2550659M

IDCC : 1672

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FBA CFDT ;

UNSA banques-assurances ;

CFE-CGC assurance,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent protocole a pour objet de reconduire l'accord cadre portant sur le télétravail dans les sociétés d'assurances, conclu le 9 novembre 2021 pour une durée de 3 ans, et prolongé par avenant du 3 octobre 2024 jusqu'au 1^{er} juillet 2025.

L'accord cadre de 2021 avait été négocié dans le contexte particulier de la crise sanitaire liée à la pandémie du Covid-19 qui a profondément impacté le monde du travail. Pour autant force est de constater que le télétravail dans la branche s'est installé dans les politiques RH des entreprises pour durablement transformer l'organisation de l'activité professionnelle.

Le télétravail offre des avantages réciproques, tant pour les salariés que pour les entreprises du secteur. Il peut permettre au salarié d'avoir davantage d'autonomie tout en améliorant ses conditions de travail (concentration accrue, plus grande efficacité...) et ses conditions de vie (réduction des temps de transport, meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, plus grande souplesse dans l'organisation du temps...). Les entreprises peuvent bénéficier d'un niveau d'efficacité *a minima* équivalent de leurs équipes et, dans certaines conditions, d'une réduction de leurs frais généraux. Pour la profession, c'est un levier d'attractivité pour le recrutement. Cette organisation permet aussi de mieux prendre en compte certaines situations personnelles de salariés.

Enfin, le télétravail présente également l'avantage de réduire les déplacements et d'agir favorablement sur l'impact environnemental.

Pour autant, il est nécessaire de prévenir certains risques liés à cette organisation du travail pour le salarié individuellement (respect du droit à la déconnexion, respect des temps de repos, porosité entre vie professionnelle et privée, isolement, fatigue mentale...) mais aussi pour le collectif de travail (perte du lien social, atteinte à la cohérence des équipes).

La mise en œuvre du télétravail doit par conséquent se concevoir de manière réfléchie, équilibrée et concertée avec les représentants des salariés de l'entreprise. Chaque employeur doit ainsi déterminer les modalités du télétravail qui lui conviennent le mieux en fonction de son organisation propre, de sa taille, de sa localisation ou encore de sa culture d'entreprise. Les signataires du présent accord insistent sur l'importance de faire de la mise en place du télétravail un thème de dialogue social et de négociation au niveau de l'entreprise. Le télétravail doit être un dispositif « gagnant-gagnant » tant pour l'employeur que pour les salariés.

Le présent accord de branche a ainsi pour objectifs :

- de clarifier l'environnement juridique encadrant le télétravail ;
- de permettre une mise en œuvre encadrée et sécurisée de ce mode d'organisation du travail qui participe à la performance économique et sociale de l'entreprise et à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) des salariés ;
- de faciliter la négociation d'entreprise en identifiant les outils de mise en œuvre du télétravail, y compris de mise en œuvre du télétravail en cas de situation exceptionnelle ;
- de prendre en compte les limites et risques du télétravail en matière de santé et de sécurité ;
- d'adapter le dialogue social et de maintenir le lien entre salariés et les institutions représentatives du personnel ainsi que les organisations syndicales ;
- de favoriser l'adaptation des pratiques managériales permettant une mise en œuvre réussie du télétravail.

Titre I^{er} Le télétravail

Article 1^{er} | Cadre juridique

Les partenaires sociaux européens ont ouvert la voie en déterminant un cadre général au télétravail en 2002 (accord du 16 juillet 2002) transposé en France par l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005. Ce dernier ne porte que sur le télétravail exercé de façon régulière. Un accord interprofessionnel (ANI du 26 novembre 2020) intitulé « pour une mise en œuvre réussie du télétravail » a été conclu dans le contexte de la crise sanitaire et du télétravail massif imposé par les circonstances exceptionnelles au sens du code du travail. L'accord de 2020 transpose notamment certains articles de l'accord cadre européen du 22 juin 2020 sur la numérisation.

Le cadre juridique du télétravail défini par l'ANI de 2005 susvisé a été intégré tardivement par le législateur dans le code du travail. En effet, les premières dispositions spécifiques portant sur le télétravail ont été codifiées en 2012 avec la loi Warsmann (loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives) définissant un cadre juridique sécurisé. Cette loi a été modifiée par l'une des ordonnances dites « Macron » réformant le droit du travail (ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017).

À ces règles de portée nationale s'ajoutent les accords collectifs de groupe, d'entreprise, ou d'établissement ou chartes d'entreprise applicables aux salariés en situation de télétravail.

Le présent accord rappelle que le principe d'égalité de traitement entre les salariés est respecté en toutes circonstances.

Article 2 | Définition

La loi définit le télétravail comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un collaborateur hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication » (art. L. 1222-9 du code du travail).

Par conséquent, est qualifié de télétravailleur tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit en cours d'exécution du contrat de travail, du télétravail tel que défini ci-dessus.

Les télétravailleurs sont « réguliers » lorsque la situation de télétravail est pérenne et stable sur une période déterminée ou indéterminée, à la différence des télétravailleurs dits « occasionnels » qui sont en situation de télétravail de façon temporaire en cas de besoins ponctuels et souvent imprévus.

Le télétravail exceptionnel, à la demande de l'employeur, au sens de l'article L. 1222-11 du code du travail, correspond aux situations de circonstances exceptionnelles (notamment risque épidémique, pic de pollution, grève des transports...), ou cas de force majeure (notamment catastrophe naturelle, incendie...). Compte tenu de son caractère exceptionnel et dérogoire aux principes généraux du télétravail, ce dernier fait l'objet d'un titre particulier dans le présent accord et bénéficie donc de dispositions spécifiques (voir titre V ci-après).

Les signataires recommandent aux entreprises d'éviter le télétravail à 100 % (hors circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure) mais de privilégier une organisation du travail incluant alternativement travail au domicile du salarié et travail dans les locaux de l'employeur afin de préserver la communauté de travail et de prévenir l'isolement des salariés.

Les salariés exerçant des activités itinérantes, qui par leur nature ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'employeur et pour lesquels les technologies de l'information et de la communication ont pour seul objet de faciliter le travail et le contact avec l'entreprise, ne sont pas visés par le présent accord.

Néanmoins, l'activité à distance de ces salariés peut faire l'objet d'un encadrement et, à ce titre doit faire l'objet d'une concertation spécifique au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, l'existence d'une situation de télétravail ne remet pas en cause la relation de travail s'inscrivant dans le cadre du salariat et donc du lien de subordination entre le salarié et l'employeur. En effet, le fait de télétravailler n'a pas pour effet de faire perdre la qualité de salarié au télétravailleur. Il est rappelé également que le contrat de travail s'exécute de bonne foi conformément à la loi (art. L. 1222-1 du code du travail).

Article 3 | Principes généraux

Cette forme d'organisation du travail qu'est le télétravail est fondée sur un principe de double volontariat et de réversibilité tant à l'initiative de l'employeur que du salarié.

Article 3.1 | Principe de double volontariat

Le télétravail ne peut avoir de caractère obligatoire et le salarié qui ne souhaite pas télétravailler n'a pas à justifier de ce choix. Son refus ne peut constituer en aucun cas un motif de rupture du contrat de travail (art. L. 1222-9 du code du travail). De façon symétrique, la demande du salarié faite à son employeur de télétravailler n'est pas un droit absolu et tout refus de l'employeur doit être motivé.

La seule exception à ce principe du double volontariat est la situation du télétravail pour circonstances exceptionnelles ou pour cas de force majeure qui constitue un aménagement de l'organisation du travail qui s'impose (art. L. 1222-11 du code du travail).

Le télétravail peut être institué dès l'embauche du salarié ou en cours d'exécution du contrat de travail.

En l'absence de dispositions particulières prévues par un accord collectif d'entreprise ou une charte, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par tout moyen. Les signataires du présent accord soulignent l'utilité de recourir à un écrit, quel qu'il soit, afin, notamment, d'établir la preuve de cet accord.

Article 3.2 | Principe de réversibilité

Le second principe est celui de la réversibilité pour le télétravail régulier. En effet, à l'issue de la période d'adaptation (définie à l'article 4.3 ci-après), l'employeur et le salarié peuvent mettre fin à tout moment à la situation de télétravail.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut, en cours d'exécution du contrat de travail, postuler à tout emploi vacant s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification et à ses compétences professionnelles ; celui-ci disposera alors d'une priorité d'accès. L'employeur, informé du souhait du salarié, communique sur la disponibilité de tout poste de cette nature.

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions initiales d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir d'y mettre fin et organiser le retour du salarié sur le site où celui-ci exerce déjà une partie de son activité et dans l'emploi tel qu'il résulte de son contrat de travail. Les modalités de la réversibilité sont prévues par accord individuel ou collectif.

Enfin, au-delà de ces principes, la confiance entre le salarié et son employeur constitue le fondement sur lequel doit se construire la relation de travail dans une situation de télétravail.

Titre II Organiser le télétravail

Article 4 | Accès au télétravail

Article 4.1 | Mise en place dans l'entreprise

Afin de sécuriser le dispositif et de définir les conditions de recours à cette organisation de l'entreprise, le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE), qui précise, conformément aux dispositions de l'article L. 1222-9-II du code du travail :

- les conditions de passage en télétravail (notamment en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement) et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6 du code du travail.

Il est recommandé d'associer très en amont de la réflexion les services en charge des fonctions suivantes : communication, formation, systèmes d'information, prévention des risques professionnels, services RH, ainsi que, en fonction des organisations, tout autre service appelé à participer à sa mise en œuvre. Une équipe projet pourra ainsi être constituée pour identifier

les actions à préparer et le calendrier de mise en œuvre. Pour les entités ayant des effectifs importants, des référents pourront être désignés afin d'identifier les actions qui devront être déclinées au sein des différents services.

Au vu de l'importance des impacts sur l'organisation et les conditions de travail, les signataires rappellent la nécessaire information-consultation du CSE avant toute mise en place du télétravail au sein de l'entreprise.

Article 4.2 | Modalités d'accès au télétravail

4.2.1. Formalisation de la demande de passage en télétravail

Quelle que soit la formalisation retenue par l'entreprise pour mettre en œuvre le télétravail, celle-ci vise à sécuriser le dispositif et permet :

- au salarié de bénéficier de la présomption d'accident de travail prévue à l'article L. 1222-9 du code du travail dès lors que l'accident survient sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle ;
- à l'employeur de déclencher, le cas échéant, les garanties de son contrat d'assurance responsabilité civile professionnelle.

4.2.2. Critères d'éligibilité

La mise en place du télétravail doit être réfléchie, encadrée, mesurée et partagée. Elle doit à la fois prendre en considération les aptitudes des salariés éligibles au télétravail et veiller à la bonne organisation des services au sein de l'entreprise.

Ainsi, il appartient à chaque entreprise de déterminer les critères permettant d'établir les activités éligibles à ce mode d'organisation du travail. La définition des critères d'éligibilité peut utilement alimenter le dialogue social.

Afin de veiller au principe d'égalité entre les salariés, le recours au télétravail doit reposer sur des critères d'éligibilité clairs et objectifs fixés au sein de l'entreprise.

4.2.3. Refus du télétravail par le salarié ou l'employeur

Selon les dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail, l'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe une activité éligible à ce mode d'organisation, dès lors que l'accès au télétravail est ouvert dans l'entreprise, doit motiver sa réponse et ceci dans un délai de 30 jours calendaires au plus tard. Il en va de même lorsqu'il s'agit d'un salarié en situation de handicap ou d'aidant d'un proche.

Dans les autres cas (activité non éligible, mode d'organisation non prévu dans l'entreprise...), l'employeur précise les raisons de son refus d'accéder à la demande de télétravail émanant d'un salarié.

Le refus du salarié d'accepter le télétravail n'est pas un motif de rupture du contrat de travail et ne peut entraîner aucune sanction disciplinaire.

Article 4.3 | Période d'adaptation

En cas d'accord du salarié et de l'employeur pour recourir au télétravail de manière régulière, une période d'adaptation de 3 mois est aménagée. Durant cette période, l'employeur et le salarié pourront mettre fin unilatéralement à cette modalité sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours, sauf commun accord des parties pour un délai plus court.

Elle permet notamment de tester le bon fonctionnement des applications informatiques en télétravail, ainsi que la faisabilité effective du projet (autonomie, organisation, communication...),

l'appétence et l'autonomie du salarié pour le télétravail. Un point de situation est réalisé à la fin de la période d'adaptation pour confirmer ou infirmer les engagements initiaux.

Article 5 | Environnement du télétravail

Article 5.1 | Équipements et usage des outils numériques

La loi ne précise pas les équipements et outils numériques que l'entreprise doit fournir pour l'exercice du télétravail.

En pratique, la situation la plus courante est celle où les équipements sont fournis par l'entreprise, mais il est également possible que le télétravail soit accompli par le biais d'équipements appartenant au salarié. Dans tous les cas, l'entreprise doit fournir au salarié un service d'appui technique et assurer l'entretien des équipements.

De surcroît, qu'il s'agisse d'outils fournis par l'employeur ou de l'utilisation d'outils personnels à l'initiative du salarié dans les conditions définies par l'entreprise, l'usage des outils numériques est encadré par l'employeur, auquel il incombe de prendre, dans le respect du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles (RGPD) et des prescriptions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles du salarié en télétravail et celles traitées par ce dernier à des fins professionnelles.

Il incombe au salarié en télétravail de se conformer aux règles relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité, ainsi qu'aux restrictions de l'usage des équipements ou outils informatiques. Néanmoins, dès lors que le salarié utilise un outil personnel, ces restrictions ne concernent que leur usage à des fins professionnelles.

Article 5.2 | Prise en charge des frais professionnels

Le principe général selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur s'applique à l'ensemble des situations de travail.

Le choix des modalités de prise en charge des frais professionnels est un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.

Pour chaque type de frais, cette prise en charge peut être appréhendée sous deux formes lorsque le remboursement est envisagé :

- soit un remboursement des dépenses engagées par le salarié sur présentation de justificatifs ;
- soit un remboursement des dépenses engagées par le salarié par le versement d'une allocation forfaitaire. Cette dernière est réputée utilisée conformément à son objet et elle est exonérée de cotisations et contributions sociales sous réserve de respecter certains plafonds fixés au *Bulletin officiel de la sécurité sociale* (BOSS) pour la partie qui relève des frais liés au télétravail. De surcroît, cette même réglementation autorise la fixation de plafonds conventionnels supérieurs aux plafonds réglementaires de l'Urssaf lorsqu'un accord de branche l'envisage et ceci dans les limites ci-après : l'allocation est attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés et son montant n'excède pas 13 euros par mois pour un jour de télétravail par semaine, ou 3,25 euros par jour de télétravail dans le mois, dans la limite mensuelle de 71,50 euros. Les signataires du présent accord de branche s'inscrivent dans cette option offerte par la réglementation susvisée de déterminer des plafonds conventionnels augmentés dans les limites fixées ci-dessus.

Article 5.3 | Assurances

Le salarié a la responsabilité d'informer son assurance de la réalisation d'activité en télétravail à son domicile afin de vérifier que son contrat habitation le couvre bien.

Article 6 | Droits et devoirs liés au télétravail

Article 6.1 | Égalité de traitement

Les salariés en situation de télétravail bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux des entreprises.

Les employeurs doivent veiller à assurer l'égalité de traitement entre les télétravailleurs et les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Article 6.2 | Vie privée des salariés

Les partenaires sociaux se sont engagés dans une démarche de qualité de vie au travail (QVT) au niveau de la branche en concluant un premier accord le 15 décembre 2016. La renégociation de cet accord, inscrite à l'agenda social 2021, a conduit à la conclusion d'un nouveau texte (accord relatif à la qualité de vie et des conditions de travail dans les sociétés d'assurances du 29 novembre 2022) dont le champ élargi s'inscrit dans le cadre de l'ANI sur la santé au travail du 9 décembre 2020 qui vise à impulser une nouvelle dynamique centrée sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels. Cet accord évoque notamment les nouvelles formes d'organisation, comme le télétravail, sources d'efficacité et de progrès social mais souligne aussi la nécessité qu'elles s'inscrivent dans le respect des temps de vie.

En effet, le télétravail régulier comme occasionnel renforce la nécessité de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée alliant épanouissement personnel des salariés et performance des entreprises.

En tout état de cause, les entreprises s'engagent à ce que le déploiement du télétravail respecte la vie privée des salariés notamment en prenant en compte les différentes modalités d'organisation du temps de travail des salariés (temps partiel, convention de forfait en jours, horaire fixe, horaire variable...).

Par ailleurs, la conciliation des temps de vie peut être renforcée par la prise en compte des situations particulières liées aux contraintes individuelles des télétravailleurs susceptibles d'avoir des conséquences importantes sur l'équilibre personnel et sur leur travail.

Il est entendu que les entreprises ne communiquent aucune information susceptible de nuire à la vie privée des salariés en situation de télétravail (ex. : coordonnées personnelles.).

Article 6.3 | Respect du temps de travail

La pratique du télétravail ne modifie pas l'activité habituelle, la charge de travail, les délais d'exécution, l'amplitude de travail applicables habituellement dans les locaux des entreprises, pas plus que les accords d'entreprise relatifs au temps de travail.

La durée du travail des salariés est identique qu'ils soient sur site ou en télétravail. Les dispositions relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures de travail s'appliquent ainsi que celles concernant les salariés sous convention de forfait jours.

Les télétravailleurs gèrent l'organisation de leur temps de travail conformément à la législation, au droit conventionnel et aux règles propres à leur entreprise.

Les entreprises de la branche professionnelle s'engagent à veiller au respect de ces règles par les télétravailleurs par tout moyen et outils à disposition.

Article 6.4 | Respect des plages horaires

Afin de favoriser le bon équilibre vie privée/vie professionnelle et d'encadrer la journée de travail des télétravailleurs, il est fixé, en concertation avec le salarié et en cohérence avec l'organi-

sation du travail en vigueur dans l'entreprise, les plages horaires durant lesquelles le salarié peut être contacté.

Le télétravailleur est alors tenu, par nécessité de communication professionnelle, d'être joignable sur ces plages.

Pour le télétravailleur en forfait jours, le télétravail n'a pas d'incidence sur son temps de travail. Il s'organise toutefois en respectant les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire prévues par le code du travail.

Les télétravailleurs en forfait jours doivent exercer leur activité en cohérence avec le fonctionnement de l'entreprise.

Article 6.5 | Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que respect de la vie privée du salarié. Il s'agit concrètement du droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.

Le télétravail est, par définition, effectué par un salarié hors des locaux de son entreprise en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Il en ressort une régulation nécessaire de leur utilisation pour garantir une communication professionnelle de qualité et prévenir le risque de « surconnexion ».

Dès lors, les entreprises de la branche professionnelle veillent à garantir l'effectivité du droit à la déconnexion en dehors des temps habituels de travail, lors des congés, des temps de repos et des absences des salariés^[1]. Ces derniers, y compris ceux en forfait jours, ne sont donc pas tenus de répondre aux courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel pendant ces périodes.

Le droit à la déconnexion doit donc faire l'objet d'un accord ou à défaut d'une charte traitant de ses modalités de mise en œuvre, dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la négociation obligatoire en entreprise.

Par ailleurs, les entreprises de la branche professionnelle veilleront à la sensibilisation de l'ensemble des salariés quant au droit à la déconnexion.

Le droit à la déconnexion est une responsabilité de l'employeur, pour autant le télétravailleur a le devoir de cesser toute connexion à titre professionnel en dehors de ses horaires de travail, sauf circonstances particulières. Les signataires soulignent l'importance de privilégier la conclusion d'un accord d'entreprise en la matière.

Article 6.6 | Confidentialité des données

La question de la confidentialité des données revêt un aspect particulièrement important dans le secteur de l'assurance. Dans ce cadre, l'entreprise veille à la sécurité des outils et systèmes informatiques pour assurer la protection des données utilisées et traitées par les télétravailleurs à des fins professionnelles.

Du fait de la grande autonomie dont bénéficie le salarié en situation de télétravail, les entreprises peuvent limiter techniquement l'utilisation du matériel informatique employé pour un usage professionnel et prendre les mesures qui s'imposent dans le respect des prescriptions légales et conventionnelles.

Ainsi les règles en vigueur dans l'entreprise en matière de protection des données restent applicables aux salariés en télétravail.

[1] Tels que : congé maternité, congé parental, arrêt maladie...

Le télétravailleur s'engage à respecter l'ensemble des règles fixées par l'entreprise en matière de sécurité et de confidentialité des informations qui lui sont confiées ou auxquelles il a accès dans le cadre professionnel, sur tous les supports et par tout moyen.

Il se doit de préserver la confidentialité des accès et des données afin d'éviter toute utilisation abusive ou frauduleuse par des tiers.

Article 7 | Continuité du dialogue social en télétravail

L'expression individuelle et collective des salariés, notamment à travers une bonne circulation des informations, contribuent à une mise œuvre opérationnelle réussie du télétravail au sein de la communauté de travail.

Soucieux de maintenir la qualité du dialogue social dans la branche, les signataires souhaitent rappeler l'importance de préserver les missions et le fonctionnement des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, et, à cet égard, l'obligation d'appliquer *a minima* les règles de droit commun.

Les représentants du personnel, les représentants syndicaux et les délégués syndicaux, doivent bénéficier, en vertu de la loi, de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail. C'est pourquoi les entreprises de la branche engageront des échanges sur les outils de communication pour les instances représentatives du personnel.

Pour autant, le télétravail a un impact sur l'activité des représentants du personnel, des représentants syndicaux et des délégués syndicaux.

Ainsi, afin de leur permettre le maintien du lien avec les salariés en télétravail, il est utile de préciser, au plus près des réalités du terrain, par accord collectif, ou à défaut par une charte, les modalités adaptées de communication, de réunions comme d'utilisation des outils numériques à destination des acteurs du dialogue social dans l'entreprise.

Enfin, les représentants du personnel, les représentants syndicaux et les délégués syndicaux en leur qualité de salariés et de télétravailleurs bénéficient pleinement des mesures d'accompagnement prévues dans le titre III ci-après.

Titre III Accompagner la mise en œuvre du télétravail

Le développement du télétravail, en ce qu'il constitue un changement organisationnel majeur, induit la mise en place d'un accompagnement de chacun des acteurs.

Article 8 | Accompagnement des managers

Article 8.1 | Adapter les pratiques managériales

Le télétravail déjà courant dans les entreprises de la branche s'est intensifié avec la crise sanitaire et a conduit à l'évolution et l'adaptation des pratiques managériales qui doivent concilier la multiplicité des organisations de travail, la mobilisation des nouveaux outils numériques tout en préservant le collectif de travail tant en termes de performance que d'épanouissement personnel et professionnel.

Par ailleurs, les pratiques managériales sont également interrogées à l'aune des éléments fondamentaux sur lesquels repose le télétravail : la relation de confiance entre le manager et le télétravailleur, l'autonomie et la responsabilité.

Ainsi, il est essentiel de mettre à disposition du manager à distance, clef de voûte de la mise en œuvre de la relation de travail, un accompagnement spécifique.

À cette fin, les signataires précisent que cet accompagnement peut poursuivre différents objectifs :

- adapter et harmoniser les pratiques managériales au sein des équipes ;
- permettre au manager de définir des règles de fonctionnement et les modalités d'organisation du télétravail au sein de son équipe ;
- créer des conditions favorables à la performance et au bien-être au travail au travers de la capacité à donner du sens, à faire confiance et à être bienveillant.

Article 8.2 | Accompagner les managers

Pour accompagner les managers à distance, les signataires encouragent les entreprises à organiser des formations spécifiques et à mettre à leur disposition une information la plus complète possible.

8.2.1. Former

Afin de permettre aux managers de renforcer leurs pratiques managériales dans un contexte de travail à distance, les entreprises sont invitées à proposer des formations relatives, entre autres :

- aux spécificités du management à distance et des adaptations qu'il nécessite ;
- à l'accompagnement des télétravailleurs dans leur activité, en portant une attention particulière aux salariés en situation de handicap ;
- à l'intégration des salariés dans l'équipe (nouveaux recrutés) ;
- à l'attention portée aux télétravailleurs en matière d'information, de participation aux événements collectifs et l'entreprise, aux réunions de service... ;
- à la prévention des risques psychosociaux.

Des formations particulières pourront être dispensées pour les nouveaux managers.

Ces formations peuvent revêtir différentes formes : tutoriels, conférences, ateliers participatifs, etc. Elles peuvent être organisées en présentiel ou à distance.

8.2.2. Informer

En parallèle, les entreprises peuvent également mettre à disposition des managers des outils d'information d'aide à l'exercice du management à distance, tels que :

- la mise en place sur l'intranet de l'entreprise d'un espace « manager » où chacun pourra consulter une information dédiée ;
- l'organisation de rencontres managériales, afin de permettre l'échange de bonnes pratiques (animation d'une réunion, répartition de la charge de travail...) ;
- un guide de bonnes pratiques ;
- un accompagnement renforcé par les ressources humaines.

Article 9 | Accompagnement des télétravailleurs

Article 9.1 | Accompagner l'ensemble des télétravailleurs par la formation

Afin d'accompagner une mise en œuvre optimale du télétravail, les entreprises peuvent proposer à leurs salariés une formation adaptée à cette organisation du travail.

9.1.1. Définir des thèmes de formation

Les entreprises définissent à leur niveau les thèmes de formation.

À titre d'exemples, les thématiques suivantes peuvent être abordées :

- présentation du dispositif de télétravail applicable dans l'entreprise ;
- conditions de réussite de ce mode d'organisation du travail ;
- principes de fonctionnement d'équipe ;
- utilisation des outils de communication à distance ;
- déconnexion et respect de la vie privée ;
- risques du télétravail (importance de l'ergonomie du poste de travail, troubles musculosquelettiques, risques psychosociaux...) ;
- gestion du temps ;
- sécurité des données, cybersécurité...

En raison de l'importance des compétences numériques dans la pratique du télétravail, les entreprises sont invitées à veiller à l'appropriation des outils de travail à distance.

9.1.2. Mettre à disposition des informations

En complément des outils de formation, les entreprises peuvent également mettre à disposition de leurs salariés, notamment via leur intranet, différentes informations contribuant à l'appropriation par chacun du fonctionnement du télétravail.

Il peut s'agir :

- d'un guide permettant de comprendre les enjeux, les atouts du télétravail et exposer des bonnes pratiques ;
- d'une fiche relative à l'ergonomie du poste de travail ;
- d'un vade-mecum portant sur l'assistance technique ;
- d'une note d'information sur le télétravail...

Article 10 | *Accompagnement des télétravailleurs en situation spécifique*

Dans le cadre de l'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail, les signataires soulignent l'importance de tenir compte des situations particulières.

Ils rappellent également la nécessité de préserver la politique de gestion des ressources humaines.

En effet, le télétravail ne doit pas être un frein au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes et notamment quant à son accès. De surcroît la pratique du télétravail ne peut influencer négativement la carrière des femmes et des hommes ; l'éloignement physique du salarié en télétravail des centres de décision ou du manager ne doit pas conduire à une exclusion des politiques de promotion interne et de revalorisation salariale. Enfin, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut intégrer le télétravail afin d'assurer une cohérence entre l'évolution des modes de travail et le développement des compétences nécessaires à la pratique du télétravail, au management à distance, à l'organisation du travail au sein des communautés de travail et à la prise en compte des transformations numériques de l'entreprise.

Article 10.1 | *Les nouveaux entrants*

Il peut être utile de prévoir une période à l'issue de laquelle un nouveau salarié peut avoir accès au télétravail.

En effet, une attention particulière est nécessaire dans le cadre du télétravail afin de garantir l'intégration dans le collectif de travail et la bonne appréhension du poste de travail et de son contenu.

Article 10.2 | Les alternants

Dans le cas où les alternants de l'entreprise exercent en télétravail, il est nécessaire de garantir l'encadrement de ses missions par le manager et la continuité de la relation avec le tuteur ou le maître d'apprentissage.

Par ailleurs, le service des ressources humaines de l'entreprise peut mettre en place un accompagnement spécifique, notamment lors de l'arrivée de l'alternant dans l'entreprise.

Article 10.3 | Les proches aidants

Le télétravail peut être mobilisé pour accompagner le travailleur dans son rôle de proche aidant, de manière articulée avec les dispositifs et droits spécifiques dont il dispose au titre de sa qualité d'aidant. Le manager met en place un accompagnement particulier au salarié en télétravail aidant familial.

Article 10.4 | Les salariés en situation de vulnérabilité

Les entreprises veillent à ce que l'ensemble des salariés, y compris ceux en télétravail, aient accès aux contacts pertinents (numéros verts, contacts d'urgence) afin que les salariés en situation de vulnérabilité (notamment ceux exposés à des risques de violences intrafamiliales, d'addictions...) puissent y recourir.

Article 10.5 | Les salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante (articles L. 1222-9 et L. 5213-6 du code du travail)

Le recrutement, le maintien dans l'emploi et l'insertion des salariés en situation de handicap constituent un engagement fort et pérenne de la branche qui s'illustre notamment dans l'accord relatif à la mixité-diversité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020, dont la renégociation est inscrite à l'agenda social 2025.

En complément de ces dispositions, les signataires souhaitent préciser les principes directeurs relatifs à la mise en œuvre du télétravail pour les salariés en situation de handicap.

Ainsi, et conformément aux dispositions de l'ANI du 26 novembre 2020, ils rappellent que la pratique du télétravail peut être utilisée comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante, ou dans le cadre du maintien en emploi. Elle reste cependant également soumise au principe de double volontariat. Dans ce cas, l'organisation du travail peut être adaptée, et des aménagements de poste apportés, avec, le cas échéant, le concours des services de santé au travail. À cet effet, il est rappelé que des financements de l'Agefiph peuvent être mobilisés, sous réserve qu'il n'y ait pas d'accord agréé au sein de l'entreprise.

Dans ce but, les entreprises examinent individuellement la situation de chaque salarié en situation de handicap afin d'envisager les mesures spécifiques pouvant être mises en place, que celles-ci soient organisationnelles ou matérielles.

Titre IV Santé et sécurité des salariés en situation de télétravail

Article 11 | *Équilibre des temps de vie*

La conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée constitue un des axes de la qualité de vie au travail, pour la motivation et la satisfaction des salariés, leur épanouissement et pour leur équilibre personnel.

Le recours au télétravail y concourt, en réduisant notamment les temps de trajets et de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Mais l'extension du télétravail peut également contribuer à rendre plus poreuse la frontière entre vie privée et vie professionnelle, accentuant la confusion entre espace de travail et espace de vie.

À ce titre, les signataires rappellent l'importance du respect des accords d'entreprise portant sur le temps de travail.

Article 12 | *Maintien du lien social et prise en compte des risques liés au télétravail*

Les signataires rappellent la nécessaire préservation de la cohésion sociale du collectif de travail et le maintien du lien social entre le télétravailleur et son entreprise compte tenu du risque de dilution inhérent à l'utilisation des outils numériques de travail à distance. En effet, cette redistribution des temps et des lieux de travail peut fragiliser la communauté de travail et donc le fonctionnement de l'entreprise. La nécessité de règles collectives posées au niveau de l'entreprise est clairement établie afin que les choix individuels de chaque salarié ne remettent pas en cause le collectif de travail compte tenu de la distorsion possible du lien social.

Fondamentalement, il ne pèse pas sur les télétravailleurs des risques différents de ceux pesant sur les salariés présents dans l'entreprise, mais la distance créée par la séparation physique peut augmenter la criticité de certains risques, notamment psychosociaux : perte des limites entre vie professionnelle et privée, affaiblissement des relations interpersonnelles, isolement social et professionnel, épuisement professionnel lié à la gestion du temps et à la charge de travail.

Les risques auxquels les télétravailleurs sont exposés doivent être bien identifiés, de façon à les intégrer au document unique d'évaluation des risques (DUERP) et à lancer des mesures de prévention adaptées. En effet, l'employeur a les mêmes obligations à l'égard de tous les salariés, notamment en matière de prévention des risques professionnels. Le code du travail précise que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Les services des ressources humaines sont encouragés à élaborer, en concertation avec les services de médecine de prévention et les institutions représentatives du personnel, une liste des différents points à vérifier, afin de permettre aux salariés d'évaluer eux-mêmes leurs conditions de travail s'ils devaient exercer leur activité à domicile.

Enfin, un retour d'expérience régulier de la façon dont est vécue l'expérience de télétravail, tant par les salariés qui le pratiquent que par leurs managers, est nécessaire. Ce retour doit notamment permettre d'identifier les risques professionnels liés à cette organisation du travail particulière et de partager les bonnes pratiques. Il associera utilement le CSE et le médecin du travail et peut devenir un véritable outil pour accompagner cette transformation profonde qu'est le télétravail et en améliorer les modalités.

Article 13 | Santé et sécurité des télétravailleurs

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs et aux entreprises.

En tant que responsable de la protection de la santé et de la sécurité professionnelles des télétravailleurs, les employeurs veillent à l'information de ces derniers quant à la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail.

Les télétravailleurs et les entreprises s'engagent mutuellement au respect et à la bonne application de ces politiques.

Le télétravailleur bénéficie des services de la médecine du travail, selon les mêmes conditions que les salariés dans les locaux de l'entreprise.

Par ailleurs, le salarié en situation de télétravail bénéficie des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles. Ainsi, l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé avoir la qualification d'accident de travail.

Cependant, il pourra être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée.

Il est expressément précisé qu'en cas d'arrêt maladie ou accident, le salarié en télétravail ne devra exercer aucune activité professionnelle.

Afin de vérifier la bonne application des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur, les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité et les autorités administratives compétentes ont accès au lieu du télétravail suivant les modalités prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Si le télétravailleur exerce son activité à son domicile, cet accès est subordonné à une notification à l'intéressé qui doit préalablement donner son accord.

Article 14 | Suivi du télétravail au travers d'un entretien individuel annuel avec le télétravailleur

Pour les signataires du présent accord, employeurs comme salariés doivent tirer profit de ce mode d'organisation du travail. Le télétravail doit être à la fois un facteur d'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail permettant au télétravailleur de concilier vie professionnelle et vie privée et un moyen de maintenir l'efficacité collective de l'entreprise. Un suivi du télétravail doit être effectué de manière régulière.

Par conséquent, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et le contrôle de sa charge de travail (art. L. 1222-10, 3° du code du travail).

L'évaluation de la charge de travail comme les critères de résultats exigés du télétravailleur sont équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux des entreprises.

Dès lors, le télétravailleur s'engage à fournir, de manière identique, la prestation prévue à son contrat de travail.

Les signataires conviennent qu'il est nécessaire qu'un temps d'échange spécifique soit dédié au suivi annuel du télétravail.

Les modalités de mise en œuvre de cet entretien, qui est obligatoire, sont définies au niveau de l'entreprise par l'employeur.

Celui-ci peut notamment :

- prévoir une périodicité plus fréquente ;
- aborder dans ce cadre, l’articulation vie privée/vie professionnelle, la protection de la santé...

Titre V Le télétravail pour circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure

Article 15 | *Anticipation des mesures pour la continuité d’activité*

En cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, le recours au télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l’activité de l’entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction de l’employeur dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les principes du double volontariat et de réversibilité (articles 3.1 et 3.2 ci-dessus) ne s’appliquent pas à ces cas.

Le caractère inédit et soudain de la crise sanitaire provoquée par la pandémie de Covid-19 a contraint de nombreuses entreprises à avoir recours très rapidement et de façon massive au télétravail pour les postes qui le permettaient, sans avoir pu anticiper cette nouvelle organisation du travail.

Les signataires du présent accord considèrent qu’il est indispensable, afin de garantir la continuité de l’activité de l’entreprise, d’anticiper l’organisation du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure. À cet égard, les signataires soulignent l’importance de prévoir dans l’accord ou, à défaut, la charte relatifs au télétravail, lorsqu’ils existent, les conditions et modalités de mobilisation du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Il est rappelé que le CSE, s’il existe, doit être consulté sur les mesures d’organisation relatives à la continuité d’activité, conformément aux dispositions du code du travail relatives à la représentation du personnel.

Article 16 | *Mise en place du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure*

Pour faire face à des circonstances exceptionnelles ou à un cas de force majeure, la direction de l’entreprise, en lien avec les services de ressources humaines, veille à mettre en place une organisation du travail adaptée et à se mobiliser pour assurer la continuité de l’activité et répondre aux attentes des salariés.

À cette fin, et en vue d’initier un dialogue interne associant l’ensemble des acteurs, il est utile de mettre en œuvre un processus adapté à l’entreprise. Ainsi, à titre d’exemple, en fonction de la taille de l’entreprise, une ou plusieurs personnes dédiées peuvent permettre le partage d’informations, la communication à destination de la communauté de travail, l’identification et le suivi des situations individuelles et collectives susceptibles d’entraîner des difficultés, afin d’adapter les actions à mener.

Pour répondre rapidement à une situation exceptionnelle ou à un cas de force majeure, l’employeur peut s’appuyer prioritairement sur le fondement de l’article L. 1222-11 du code du travail pour décider unilatéralement le recours au télétravail pour tout ou partie des salariés. En effet, le télétravail est alors considéré comme un aménagement du poste de travail permettant la continuité de l’activité de l’entreprise et la protection des salariés.

Les modalités habituelles de consultation du CSE, lorsqu'il existe, sont adaptées aux circonstances exceptionnelles ou au cas de force majeure : le CSE est consulté dans les plus brefs délais sur cette décision.

Titre VI Dispositions diverses

Article 17 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux s'engagent à programmer, dans le cadre de l'agenda social, une séance de négociation sur ce thème au moins une fois tous les trois ans.

De ce fait le télétravail sera inscrit de plein droit à l'agenda social 2029 puis aux agendas suivants selon le même intervalle de trois ans.

Enfin, les partenaires sociaux peuvent, si cela s'avère nécessaire, réviser le présent accord à un autre intervalle que celui indiqué ci-dessus.

Article 18 | Entrée en vigueur de l'accord

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal ; le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour dudit dépôt.

Article 19 | Suivi de l'accord

Un bilan annuel portant sur la situation du télétravail dans la branche sera présenté en CPPNI. Celui-ci sera établi dans le cadre du rapport annuel sur les métiers et les formations des salariés de l'assurance (ROMA) de l'observatoire des métiers de l'assurance qui y consacrera une étude spécifique.

Fait à Paris, le 27 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Protocole d'accord du 16 juin 2025
relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2025

NOR : ASET2550658M

IDCC : 1679

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FBA CFTD ;

UNSA banques-assurances ;

CFE-CGC assurance,

d'autre part,

Vu les articles 29, 30 et 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des rémunérations minimales annuelles

1° Dans le cadre de l'article 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2025, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

Article 2 | *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ce principe est défini à l'article 7.1 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020.

Le barème des RMA fixé au 1^{er} de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Il est rappelé les dispositions de l'article 7.2 « Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes » de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020, et notamment le 7.2.2 « Au niveau de l'entreprise » :

- le diagnostic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- les entreprises d'au moins cinquante salariés publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'article L. 1142-10 du code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière ;
- la poursuite des mesures prises par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux rattrapages des écarts constatés, commission de suivi spécifique, revue de personnel...), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.

Afin de supprimer ces écarts salariaux injustifiés, les entreprises prendront les actions correctives nécessaires (accords, plans, budgets dédiés...) dans le cadre de l'animation de leur dialogue social et de leur politique salariale.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de confier à l'OEMA une étude qualitative sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche des sociétés d'assurances de manière à identifier les mesures de suppression des écarts injustifiés mises en place dans les entreprises et celles qui seraient à développer pour y parvenir. Les résultats de cette étude seront communiqués aux partenaires sociaux.

Article 3 | *Dispositions relatives aux départements et régions d'outre-mer (DROM) et aux collectivités d'outre-mer (COM)*

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1^{er} de l'article 1^{er} ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DROM-COM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Article 4 | *Revalorisation du Smic*

Conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail, modifié par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, dans l'hypothèse où le premier niveau de la rémunération minimale annuelle

(RMA) serait inférieur au Smic, les partenaires sociaux se réuniront dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Paris, le 16 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2025

(En euros.)

| Classes | Montants |
|---------|----------|
| 5 | 35 210 |
| 6 | 44 670 |
| 7 | 62 310 |

Avenant n° 29 du 20 mai 2025
relatif à la mise à jour de la convention collective

NOR : ASET2550663M

IDCC : 1930

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

ANMF ;

CFSI ;

SNIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFTD ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Afin de garantir aux salariés et aux employeurs des entreprises de la branche des métiers de la transformation des grains une information fiable, les partenaires sociaux ont souhaité mettre à jour la convention collective des métiers de la transformation des grains (CCN MTG).

Cette mise à jour a été effectuée selon le principe du respect du « droit en vigueur », ce qui signifie que le présent avenant n'est pas de nature à créer ou modifier les exigences légales ou conventionnelles en vigueur. Il s'agit de clarifier le sens de certaines dispositions ou de les mettre à jour en intégrant l'évolution des lois et des dispositions conventionnelles adoptées par accord ou avenant.

Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet de l'avenant et intégration de son contenu dans la convention collective

Le présent avenant a pour objet de mettre à jour la convention collective des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930).

Article 2 | *Modification de la table alphabétique des acronymes de la CCN MTG*

Dans la table alphabétique des acronymes, sont supprimés les acronymes suivants :

- CE : comité d'entreprise ;
- CHSCT : comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail ;
- DIRECCTE : directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;
- DP : délégué du personnel ;
- DUP : délégation unique du personnel.

Dans la même table, sont ajoutés les acronymes suivants :

- DREETS : directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités ;
- CSSCT : commission santé, sécurité et conditions de travail.

Article 3 | *Modification de l'article 1^{er} de la CCN MTG*

À l'article 1^{er} de la CCN MTG, les termes « DOM-TOM » sont remplacés par les termes « DROM-COM (départements ou régions français d'Outre-mer – collectivités d'Outre-mer) ».

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 4 | *Modification des références aux instances représentatives du personnel dans la CCN MTG*

L'article 11 « Panneaux d'affichage » de la CCN MTG, est désormais rédigé de la manière suivante :

« Des panneaux d'affichage grillagés ou vitrés, en nombre suffisant, mesurant 0,50 × 1 m au minimum, fermant à clé et définis selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur seront réservés aux communications syndicales et à celles du CSE. En outre, pourront être affichés également des extraits des procès-verbaux des réunions du CSE, relatant les décisions du comité, et signés par le secrétaire.

Les panneaux seront placés sur les lieux de passage principaux du personnel.

Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation de ces panneaux :

- aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux ;
- les communications des délégués syndicaux et du CSE ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission ;
- les communications des délégués syndicaux et du CSE seront affichées distinctement.

Le contenu des communications est librement déterminé par l'organisation concernée sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse et au respect de la vie privée.

À la date d'affichage au plus tard, un exemplaire du texte sera communiqué à l'employeur par les délégués syndicaux. »

Le chapitre II « Délégués du personnel » est supprimé.

Le chapitre III « Comité d'entreprise » est supprimé.

À l'article 62.1 de la CCN MTG « Durée hebdomadaire », le 6^e paragraphe est désormais rédigé de la manière suivante :

« Le CSE (ou la CSSCT, par délégation du CSE, lorsqu'elle existe) doit être consulté, le cas échéant, avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et notamment avant toute transfor-

mation importante des postes de travail découlant de la modification de l'organisation du travail. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

L'article 62.2.2 de la CCN MTG « Amplitude journalière » est désormais rédigé de la manière suivante :

« L'amplitude quotidienne du travail, repos inclus, sous réserve de la consultation du CSE, s'il existe, ne peut excéder 13 heures.

Les factionnaires, c'est-à-dire les ouvriers appelés à travailler dans une organisation par équipes successives, le travail de chaque équipe étant continu, auront la faculté de prendre leur casse-croûte sur les lieux et pendant le temps de travail à l'emplacement prévu à cet effet sans préjudice de l'obligation précisée à l'article 62.2.4 de la présente convention. »

L'article 63.1 de la CCN MTG « Conditions de mise en œuvre » est désormais rédigé de la manière suivante :

« Ce mode d'organisation du temps de travail peut être appliqué au sein des établissements après information et consultation du CSE.

En l'absence de CSE, les établissements pourront recourir à ce mode d'aménagement du temps de travail soit en utilisant le mandatement syndical, soit après information et consultation préalable des salariés concernés. »

L'article 63.2 de la CCN MTG « Période de variation de l'horaire de travail » est désormais rédigé de la manière suivante :

« La période de variation de l'horaire de travail ne saurait être supérieure à 12 mois consécutifs. La période s'apprécie sur toute autre période définie après consultation du CSE. En l'absence de représentants du personnel, la période devra être déterminée par voie d'affichage communiquée à l'administration du travail. Elle permettra, chaque année, à l'entreprise de déterminer les heures de travail dans le cadre de la programmation. »

Le 1^{er} paragraphe de l'article 63.3 de la CCN MTG « Calendrier. Programmation indicative » est désormais rédigé de la manière suivante :

« La variation de l'horaire de travail est établie selon une programmation indicative devant faire l'objet d'une consultation préalable du CSE, ainsi que d'un affichage.

[...] »

Le reste de l'article demeure inchangé.

L'article 64.1 de la CCN MTG « En cours de période de décompte » est désormais rédigé de la manière suivante :

« Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de la période de référence, l'employeur pourra, après consultation du CSE, interrompre le décompte annuel du temps de travail.

En l'absence de CSE, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions légales et réglementaires requises, l'employeur pourra demander l'application du régime d'allocations spécifiques d'activité partielle pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle. »

L'article 65 « Équipes de suppléance » est désormais rédigé de la manière suivante :

« Toute entreprise peut recourir à des équipes de suppléance si l'organisation du temps de travail le rend nécessaire selon les modalités ci-après.

Le recours aux équipes de suppléance peut être organisé par la conclusion d'un accord collectif d'entreprise.

À défaut d'accord collectif d'entreprise, le recours aux équipes de suppléance peut être autorisé par l'inspecteur du travail après avis du CSE.

Les équipes de suppléance bénéficient du droit à la formation dans les mêmes conditions que le reste du personnel.

La somme du temps consacré à la formation et du temps de travail effectif accompli par l'intéressé au cours d'une même semaine ne peut excéder le plafond légal en vigueur. En toute hypothèse, l'intéressé doit bénéficier d'un repos continu de 24 heures consécutives sur une semaine.

Tout salarié affecté à une équipe de suppléance est, dès lors qu'il en a fait la demande, prioritaire pour accéder à un emploi disponible en semaine. La liste de ces postes est portée à la connaissance des salariés intéressés et du CSE. »

L'article 66.4 de la CCN MTG « Priorité de retour à temps plein » est désormais rédigé de la manière suivante :

« Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée à l'article L. 3123-27 du code du travail, ou un emploi à temps plein, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Ces salariés se porteront candidats par écrit contre récépissé daté.

L'employeur enregistre les candidatures et en informe le CSE.

Un avenant écrit au contrat de travail précise la nouvelle durée du contrat.

Les emplois vacants dans l'entreprise ou l'établissement seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel ayant formulé la demande et ayant la qualification requise. La priorité sera donnée dans l'ordre chronologique de dépôt des demandes et avant toute embauche extérieure. »

Le dernier paragraphe de l'article 67.1 de la CCN MTG « Objet » (CET) est désormais rédigé de la manière suivante :

« [...]

À défaut d'accord d'entreprise, le contenu des présentes dispositions pourra être mis en place par décision de l'employeur après consultation du CSE et, en son absence, après information des salariés. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

L'article 67.4.2 de la CCN MTG « Exclusions ou limitations » (CET) est désormais rédigé de la manière suivante :

« Lors de la consultation du CSE, l'employeur précise ceux des éléments visés à l'article 67.4.1 qu'il entend exclure ou limiter de l'alimentation du compte. »

Le 3^e paragraphe de l'article 68.3 de la CCN MTG « Autres cadres : forfait annuel en jours » est désormais rédigé de la manière suivante :

« [...]

Les entreprises qui entendent mettre en œuvre ces dispositions doivent, consulter préalablement le CSE lorsqu'il existe dans l'entreprise.

[...] »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Les 26^e, 27^e et 28^e paragraphes de l'article 68.3 de la CCN MTG « Autres cadres : forfait annuel en jours » sont désormais rédigés de la manière suivante :

« [...]

Il est mis en place avec les représentants des cadres au CSE, une commission chargée de vérifier les conditions d'application des dispositions ci-dessus énoncées et de suivre l'organisation du travail des salariés concernés, l'amplitude des journées d'activités et la charge de travail qui en résulte.

À défaut de représentants élus, les salariés concernés désigneront parmi eux 1 ou 2 salariés pour une durée de 1 an.

Cette commission établira une fois par an un compte rendu qui sera présenté au CSE ou, à défaut, à la direction.

[...] »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Les trois derniers paragraphes de l'article 68.4.1 de la CCN MTG « Forfait annuel en heures » sont désormais rédigés de la manière suivante :

« [...]

Il est mis en place, avec les représentants des itinérants non-cadres siégeant au CSE, une commission chargée de vérifier les conditions d'application des dispositions ci-dessus énoncées et de suivre l'organisation du travail et la charge de travail des salariés concernés.

À défaut de représentants élus dans cette catégorie, les salariés concernés désigneront parmi eux 1 ou 2 salariés constituant une commission *ad hoc*, pour une durée de 1 an.

Cette commission établira, une fois par an, un compte rendu qui sera présenté au CSE et, à défaut, à la direction. »

L'article 68.4.2.2 de la CCN MTG « Recours au forfait jours » est désormais rédigé de la manière suivante :

« Les dispositions suivantes sont applicables directement par les employeurs. Toutefois, les entreprises de la branche peuvent convenir d'autres dispositions par accord collectif.

Les entreprises qui entendent mettre en œuvre ces dispositions doivent, consulter préalablement le CSE lorsqu'il existe dans l'entreprise.

Une convention individuelle de forfait est établie par écrit avec chaque intéressé. Elle indique la nature des missions justifiant le recours à cette modalité, le nombre de jours travaillés sur une période de 1 an (ou une période de 12 mois consécutifs) et la rémunération correspondante.

Ce nombre est égal au maximum, journée de solidarité comprise et compte tenu d'un droit plein à congés-payés, à 215 jours pour un salarié non-cadre itinérant répondant aux critères susvisés. »

L'article 76.1 de la CCN MTG « Période de congés » est désormais rédigé de la manière suivante :

« La période des congés est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation du CSE s'il existe. Elle comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Cependant, lorsque le bénéficiaire d'un congé en exprimera le désir, il pourra, après accord avec son employeur, prendre son congé en dehors de la période prévue par l'entreprise. »

Le 1^{er} paragraphe de l'article 76.2 de la CCN MTG « Organisation des congés » est désormais rédigé de la manière suivante :

« Les congés sont attribués, soit par roulement, soit par fermeture de l'entreprise, sur décision de l'employeur prise après consultation du CSE s'il existe.

[...] »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Le 1^{er} paragraphe de l'article 81 de la CCN MTG « Hygiène. Sécurité » est désormais rédigé de la manière suivante :

« Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour assurer dans les meilleures conditions l'hygiène et la sécurité du travail dans les établissements, en liaison notamment avec les CSE (ou la CSSCT, par délégation du CSE, lorsqu'elle existe).

[...] »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 5 | Modification de l'article 54 de la CCN MTG

L'article 54 de la CCN MTG est désormais rédigé de la manière suivante :

« La rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties fait l'objet d'une notification par pli recommandé ou remis en mains propres contre décharge indiquant la date de sa prise d'effet et la durée du préavis éventuellement applicable.

Cette disposition n'est pas applicable lorsque l'employeur entend faire valoir la présomption de démission. Dans ce cas, l'employeur met en œuvre la procédure prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

Article 6 | Modification de l'article 56.1 de la CCN MTG

À l'article 56.1 de la CCN MTG « Calcul de l'indemnité », après le tableau, est ajouté le paragraphe suivant :

« Le présent tableau prévoit des tranches qui se cumulent. Le calcul de l'indemnité de licenciement s'effectue en additionnant les cases du tableau correspondant à l'ancienneté totale du salarié dans l'entreprise.

Pour les cadres : l'indemnité de licenciement est majorée de 10 % lorsque le cadre est âgé de 50 ans révolus au moins à la date de son licenciement. »

Dans le tableau, la case indiquant « Indemnité de licenciement majorée de 10 % lorsque le cadre est âgé de 50 ans révolus au moins à la date de son licenciement » est supprimée.

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 7 | **Modification de l'article 60 de la CCN MTG**

À l'article 60 de la CCN MTG « Départ à la retraite », le tableau est désormais ainsi rédigé :

| | Ancienneté | Ouvriers Employés | Agents de maîtrise Techniciens assimilés | Cadres |
|------------------------------------|---|---------------------------|--|--|
| Préavis | Ancienneté de services continus inférieure à deux ans | 1 mois | 1 mois | 1 mois |
| | Ancienneté de services continus au moins égale à deux ans | 2 mois | 2 mois | 2 mois |
| Indemnités de départ à la retraite | | | | |
| | 1 à 5 ans | 1/10 ^e de mois | 1/10 ^e de mois | 1/10 ^e de mois |
| | 6 à 10 ans | 1/10 ^e de mois | 1/10 ^e de mois | 1 mois |
| | 11 à 15 ans | 2/10 ^e de mois | 2/10 ^e de mois | 2 mois |
| | Plus de 16 ans | 2/10 ^e de mois | 2/10 ^e de mois | 1 mois auquel s'ajoutent 2/10 ^e de mois par année à compter de la 10 ^e année |

À la suite de ce tableau sont ajoutés les paragraphes suivants :

« Le présent tableau prévoit des tranches qui ne se cumulent pas. Le calcul de l'indemnité de départ à la retraite s'effectue sur la base de la case du tableau correspondant à l'ancienneté totale du salarié dans l'entreprise.

Les valeurs apparaissant en caractère gras dans le tableau ne sont pas multipliées par le nombre d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 8 | **Modification de l'article 73.2.1 de la CCN MTG**

À l'article 73.2.1 de la CCN MTG « Définition du travailleur de nuit », les termes apparaissant sous la forme d'une note de bas de page « (*) Sauf accord d'établissement ou d'entreprise prévoyant une période différente (art. 73.1) » sont supprimés.

Article 9 | **Modification de l'article 77 de la CCN MTG**

L'article 77 de la CCN MTG « Congés exceptionnels » est désormais rédigé de la manière suivante :

« Des congés payés pour événements exceptionnels sont accordés aux salariés, dans les conditions suivantes :

- 5 jours pour le mariage, le remariage du salarié ou la conclusion par le salarié d'un Pacs ;
- 1 jour pour le mariage des descendants du salarié ;
- 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
- 12 jours pour le décès d'un enfant ou 14 jours lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en

- cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente^[1] ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, ou du partenaire pacsé, du concubin, du père ou de la mère du salarié, des beaux-parents du salarié, d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
- 1 jour pour le décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, des grands-parents ou petits-enfants du salarié ;
- 5 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ;
- 1 jour afin de permettre au salarié de participer à la journée obligatoire "Défense et citoyenneté".

Ces dispositions ne sont pas cumulatives avec les congés pour événements familiaux prévus par la loi et ayant le même objet.

[1] En cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, le salarié a également droit à un congé supplémentaire, dit congé de deuil d'une durée de 8 jours (en plus du congé de 14 jours ouvrables). Le congé de deuil s'applique également en cas de décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. Il est pris en charge par l'assurance maladie. »

Article 10 | **Suppression et fusion d'annexes à la CCN MTG**

Sont supprimés des annexes de la CCN MTG les accords arrivés à échéance suivants :

- accord du 18 juillet 2013 relatif au contrat de génération ;
- accord relatif au renouvellement de l'accord du 18 juillet 2013 relatif au contrat de génération ;
- accord du 11 octobre 2017 sur la formation professionnelle.

Les avenants n° 1 du 2 décembre 2014, n° 2 du 16 mars 2015 et n° 3 du 26 février 2016 sont intégrés dans le corps de l'accord collectif national relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans les branches des industries agroalimentaires du 18 novembre 2014.

Article 11 | **Table des matières**

La table des matières de la CCN MTG est désormais rédigée de la manière suivante :

« Table des matières

Introduction

Table alphabétique des acronymes

Partie I Convention collective nationale des métiers de la transformation des grains (CCN MTG)

Titre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Champ d'application

Article 2 | Durée de la convention

Article 3 | Révision

Article 4 | Conditions de suivi et clause de rendez-vous

Article 5 | Modalités de dénonciation

Article 6 | Conventions et accords antérieurs

Article 7 | Adhésion

Article 8 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, d'interprétation et de conciliation

Article 8.1 | Rôle de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Article 8.2 | Composition et remboursement de frais

Article 8.3 | Fonctionnement et réunions de la CPPNIC

Article 8.4 | Commission technique paritaire

Article 8.5 | Commission technique d'interprétation et/ou de conciliation

Article 8.6 | Transmission des accords collectifs d'entreprise et d'établissement à la CPPNIC

Titre II Liberté syndicale et liberté d'opinion

Chapitre I^{er} Généralités

Article 9 | Liberté d'opinion et syndicale. Principe de non-discrimination

Article 10 | Participation des salariés désignés par les organisations syndicales aux réunions et commissions

Article 11 | Panneaux d'affichage

Chapitre II Comité social et économique

Article 12 | Nombre de membres

Article 13 | Élection des membres

Article 14 | Électorat. Éligibilité

Article 15 | Organisation des élections

Article 16 | Scrutin

Article 17 | Dépouillement du scrutin

Article 18 | Durée du mandat

Article 19 | Mission et exercice du mandat des membres du comité social et économique

Article 20 | Licenciement des membres du comité social et économique

Article 21 | Heures de délégation des membres du comité social et économique

Article 22 | Mission du comité

Chapitre III Comité social et économique. Entreprises d'au moins 50 salariés

Article 23 | Financement

Article 24 | Fonctionnement

Article 25 | Budget

Article 26 | Comité d'établissement

Article 27 | Comité central

Article 28 | Information aux nouveaux salariés

Titre III Relations individuelles de travail. Contrat de travail

Chapitre I^{er} Recrutement

Article 29 | Priorité de recrutement

Article 30 | Essai professionnel

Article 31 | Durée de la période d'essai et prolongation

Article 31.1 | Modalités et durée de la période d'essai

Article 31.2 | Période probatoire

Article 31.3 | Délais de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

Article 32 | Confirmation d'embauche

Article 33 | Information aux nouveaux salariés

Article 34 | Loyauté. Secret professionnel. Clause de non-concurrence

Chapitre II Classifications et salaires

Article 35 | Classifications

Article 35.1 | Principes généraux

Article 35.2 | Glossaire (par ordre alphabétique)

Article 35.3 | Critères classants

Article 35.4 | Attribution des niveaux

Article 35.5 | Évolution professionnelle au sein d'un même niveau

Article 35.6 | Cotation et tableau par niveau

Article 36 | Salaires minima

Article 37 | Négociation de branche des salaires minima

Article 38 | Calcul et paiement de la rémunération

Article 39 | Calcul de l'ancienneté

Article 40 | Prime d'ancienneté

Article 41 | Treizième mois

Article 41.1 | Conditions d'octroi

Article 41.2 | Calcul de la prime

Article 42 | Rappel en dehors de l'horaire normal pour les ouvriers employés

Article 43 | Arrêt de travail pendant l'horaire normal pour les ouvriers-employés

Chapitre III Exécution du contrat de travail

Article 44 | Promotion

Article 45 | Remplacement

Article 46 | Mutation-changement de poste

Article 47 | Polyvalence

Article 48 | Frais de déplacement

Article 48.1 | Ouvriers-employés

Article 48.2 | Agents de maîtrise et techniciens assimilés

Article 48.3 | Cadres

Chapitre IV Absence pour maladie ou accident

Article 49 | Garantie d'emploi

Article 50 | Garantie de ressources

Article 51 | Absences dues à un cas fortuit

Chapitre V Retraite et régime de prévoyance

Article 52 | Retraite complémentaire

Article 53 | Prévoyance

Chapitre VI Résiliation du contrat de travail

Article 54 | Notification

Article 55 | Durée du préavis

Article 56 | Indemnité de licenciement

Article 56.1 | Calcul de l'indemnité

Article 56.2 | Salaire de référence
Article 57 | Recherche d'emploi
Article 58 | Licenciements économiques
Article 59 | Documents à transmettre à la suite d'une rupture du contrat de travail
Article 60 | Départ à la retraite
Article 61 | Mise à la retraite

Titre IV Durée du travail. Congés payés et jours fériés

Chapitre I^{er} Durée et aménagement du temps de travail

Article 62 | Durée hebdomadaire et journalière du travail
Article 62.1 | Durée hebdomadaire
Article 62.2 | Durée journalière et repos quotidien
Article 63 | Variation de l'horaire de travail sur plusieurs semaines ou sur l'année
Article 63.1 | Conditions de mise en œuvre
Article 63.2 | Période de variation de l'horaire de travail
Article 63.3 | Calendrier. Programmation indicative
Article 63.4 | Modalités de mise en œuvre
Article 63.5 | Horaire moyen de travail effectif
Article 63.6 | Lissage de la rémunération
Article 64 | L'activité partielle
Article 64.1 | En cours de période de décompte
Article 64.2 | En fin de période de décompte
Article 65 | Équipes de suppléance
Article 66 | Travail à temps partiel
Article 66.1 | Conditions d'accès au temps partiel à la demande du salarié
Article 66.2 | Droit des salariés à temps partiel
Article 66.3 | Délai de prévenance en cas de modification des horaires
Article 66.4 | Priorité de retour à temps plein
Article 66.5 | Heures complémentaires
Article 66.6 | Coupures quotidiennes
Article 66.7 | Information des représentants du personnel
Article 66.8 | Durée quotidienne de travail continu
Article 67 | Compte-épargne temps
Article 67.1 | Objet
Article 67.2 | Salariés bénéficiaires
Article 67.3 | Tenue du compte
Article 67.4 | Alimentation et plafond du compte
Article 67.5 | Utilisation du compte-épargne temps
Article 67.6 | Valorisation des éléments affectés au compte
Article 67.7 | Cessation du compte
Article 67.8 | Garanties
Article 68 | Dispositions particulières concernant le temps de travail des cadres et des itinérants non-cadres
Article 68.1 | Cadres dirigeants

Article 68.2 | Cadres soumis à l'horaire collectif
Article 68.3 | Autres cadres | forfait annuel en jours
Article 68.4 | Personnel itinérant non-cadre
Article 69 | Heures supplémentaires
Article 69.1 | Contrepartie aux heures supplémentaires
Article 69.2 | Contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires et contreparties
Article 69.3 | Contreparties aux heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent
Article 69.4 | Synthèse des contreparties aux heures supplémentaires
Article 70 | Jours fériés
Article 71 | Travail du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés
Article 72 | Femmes enceintes
Article 73 | Travail de nuit
Article 73.1 | Justifications du recours au travail de nuit
Article 73.2 | Définition du travail de nuit
Article 73.3 | Définition du travailleur de nuit
Article 73.4 | Durée quotidienne et hebdomadaire de travail
Article 73.5 | Pause
Article 73.6 | Contreparties du travail de nuit
Article 73.7 | Améliorations des Conditions de travail
Article 73.8 | Développement de l'utilisation des transports collectifs
Article 73.9 | Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
Article 73.10 | Formation professionnelle
Article 73.11 | Représentation du personnel
Article 74 | Dispositions spécifiques aux chauffeurs-livreurs
Article 74.1 | Durée hebdomadaire du travail effectif
Article 74.2 | Temps de pause
Article 74.3 | Temps d'attente
Article 74.4 | Heures supplémentaires des chauffeurs-livreurs
Article 74.5 | Visite médicale

Chapitre II Ponts. Congés. Prime de vacances

Article 75 | Ponts
Article 76 | Congés payés
Article 76.1 | Période de congés
Article 76.2 | Organisation des congés
Article 76.3 | Modalités de prise du congé principal
Article 76.4 | Maladie. Accident
Article 76.5 | Jeunes embauchés
Article 77 | Congés exceptionnels
Article 78 | Indemnités de congés payés
Article 79 | Prime de vacances

Titre V Dispositions diverses

Article 80 | Apprentissage. Formation professionnelle

Article 81 | Hygiène. Sécurité

Partie II Annexes à la convention collective nationale “MTG”

Annexe I Classifications

I.1. Définition et cotation des critères classants

I.2. Tableau catégorie/niveau

Annexe II Salaires minima

I. Montant de la rémunération mensuelle minimum (REMM)

II. Éléments de la rémunération perçus à retenir pour la comparaison avec la rémunération mensuelle minimum (REMM)

III. Dispositions diverses

IV. Rémunération mensuelle minimum (REMM), niveaux I à IX

V. Amélioration du salaire minimum en fonction de la position obtenue par le salarié

VI. Prime Vacances

Annexe III Garantie de ressources

Annexe IV Régime de prévoyance complémentaire

I. Salaire de référence

II. Conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail et cessation des garanties de prévoyance

III. Garantie incapacité de travail

IV. Garantie Invalidité

V. Garantie décès. Invalidité permanente et totale

VI. Garantie rente éducation

VII. Garantie rente handicap

VIII. Revalorisations des prestations

IX. Portabilité du régime de prévoyance

X. Changement d’organismes assureur

XI. Financement du régime. Part salariale

Partie III Textes complémentaires

Accord 1.1. Accord du 11 octobre 2012 relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Accord 1.2. Avenant n° 1 du 2 juillet 2021 à l’accord du 11 octobre 2012 relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Accord 2. Avenant du 10 septembre 2004 portant création d’une commission paritaire nationale de l’emploi (CPNE).

Accord 3. Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l’inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire.

Accord 4. Avenant n° 24 du 17 janvier 2023 relatif à l’actualisation du certificat de qualification professionnelle “Conducteur d’installation de transformation des grains”.

Accord 5. Accord collectif national relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires (incluant ses avenants). »

Article 12 | Numérotation des articles de la CCN MTG

Afin de tenir compte des modifications prévues par le présent avenant, les articles de la CCN MTG sont renumérotés.

Article 13 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 14 | Date d'application

Le présent avenant entrera en vigueur pour les parties signataires au jour de la signature de l'avenant et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les partenaires sociaux demandent que cet avenant soit étendu le plus rapidement possible pour être opposable à tous. À cet effet, ils ont demandé au secrétariat de la branche de procéder à son dépôt dans les plus brefs délais et invitent et remercient les autorités compétentes à instruire cette demande d'extension en urgence.

Article 15 | Publicité et dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 16 | Extension

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 20 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 24 juin 2025

à l'accord du 23 novembre 2011
relatif à la création du certificat de qualification professionnelle (CQP)
« Chargé d'accueil »

NOR : ASET2550666M

IDCC : 2098

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

FIGEC ;
SIST ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
F3C CFDT ;
FSE CGT ;
FEC FO services,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après avoir constaté une demande croissante et durable des entreprises et compte tenu de la pénurie constatée de personnel qualifié dans le secteur de l'accueil, la branche des prestataires de services a conclu, le 23 novembre 2011, un accord portant création du certificat de qualification professionnelle des chargés d'accueil.

Cet accord du 23 novembre 2011, étendu par arrêté ministériel du 30 mai 2012 (*JORF* du 6 juin 2012), est venu créer la certification de qualification professionnelle (CQP) « Chargé d'accueil ».

Les organisations syndicales et patronales représentatives de la branche des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire constataient alors la croissance rapide de l'externalisation des activités d'accueil par les entreprises françaises manifestant leur volonté de confier l'accueil en entreprise à des professionnels.

L'évolution du marché et de la prestation d'accueil en entreprise avait supposé certains aménagements de cette certification qui avaient été actée par les partenaires sociaux à l'occasion de l'avenant n° 1 du 19 avril 2016 (*JORF* du 19 novembre 2016).

C'est fort d'une volonté constante de promouvoir la formation professionnelle comme moyen de développement de l'emploi et de l'évolution professionnelle des salariés ainsi que de proposer une prestation de service d'accueil en entreprise conforme aux besoins évolutifs des clients que les signataires ont entendu voir évoluer cette certification de qualification professionnelle voit son référentiel évoluer une nouvelle fois conformément à ce qui suit.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

Article 2 | Nouvelle dénomination du certificat

Historiquement dénommé « Certificat de qualification professionnelle "Chargé d'accueil" », les signataires conviennent de changer cette dénomination.

Ainsi, à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, cette dénomination sera « Certificat de qualification professionnelle "Chargé d'accueil en entreprise en qualité de prestataire de service" ».

Article 3 | Actualisation du référentiel de formation

Le référentiel de formation du certificat de qualification objet du présent avenant est actualisé conformément aux travaux menés notamment au sein de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP).

Ce référentiel était historiquement visé comme « cahier des charges pédagogique » au sein de l'article 2 de l'accord du 23 novembre 2011 et annexé à ce dernier.

Il était aussi visé, sous la même appellation de « cahier des charges pédagogique » à l'article 1^{er} de l'avenant n° 1 du 19 avril 2016.

Il est d'ailleurs rappelé que ce dernier avenant avait le même objet que le présent avenant : celui consistant à entériner diverses modifications apportées au référentiel de formation du certificat de qualification professionnelle.

Le référentiel de cette certification est ainsi modifié conformément à la version nouvelle annexée au présent avenant et conforme à la version validée le 8 avril 2025 par la CPNEFP.

Ce référentiel se substitue, à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, à la version du référentiel telle qu'elle existe en vertu de l'accord du 23 novembre 2011 modifié par l'avenant n° 1 du 19 avril 2016.

Article 4 | Dispositions finales

Les dispositions non modifiées de l'accord du 23 novembre 2011 et de l'avenant n° 1 du 19 avril 2016 demeurent applicables en l'état de leur rédaction, notamment celles relatives à la classification des titulaires de la certification.

Article 4.1 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4.2 | Suivi, révision et dénonciation

Cet avenant, qui fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI et en CPNEFP, peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 4.3 | Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 4.4 | Application de l'accord dans les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent avenant, quel que soit leur effectif.

Cet avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Fait à Paris, le 24 juin 2025

(Suivent les signatures.)

Annexe Référentiel du « CQP “Chargé d’accueil en entreprise en qualité de prestataire de services” (Niveau 4) »

Intitulé : CQP « Chargé d’accueil en entreprise en qualité de prestataire de services » (Niveau 4)

CPNEFP de la branche professionnelle P2ST (validation CPNEFP le 8 avril 2025).

1. Préambule

Le chargé d’accueil en entreprise, en tant que prestataire de service, joue un rôle clé dans la qualité de l’accueil et l’image véhiculée par l’entreprise cliente. Intervenant sur site ou à distance, il assure la gestion des interactions avec une grande diversité d’interlocuteurs : visiteurs francophones et étrangers, collaborateurs, prestataires, coursiers, délégations VIP, etc.

Orienté vers des activités d’accueil et de service client, ce métier exigeant demande une excellente communication, tant sur le site client qu’à distance, et adaptabilité. Les postes peuvent être exclusivement en présentiel, entièrement à distance, ou combinant les deux dans un modèle hybride (présentiel et distanciel).

Proactif et doté d’une aisance relationnelle, le chargé d’accueil contribue également aux services administratifs de l’entreprise, avec une dimension opérationnelle et organisationnelle plus marquée en fonction des besoins spécifiques du client.

Le niveau d’exigence et les services attendus varient selon les consignes précises de chaque entreprise cliente, demandant ainsi une flexibilité et une attention constante à la qualité du service.

Ce référentiel de certification vise à définir les compétences nécessaires pour assurer un accueil professionnel et adapté aux besoins des clients :

(Voir page suivante.)

| Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés | Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités | Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis | |
|--|--|--|--|
| | | Modalités d'évaluation ⁽¹⁾ | Critères d'évaluation |
| Accueillir et orienter en français et en anglais au sein d'une entreprise/structure cliente lors d'échanges en face-à-face | | | |
| A1.1. Prise en charge des missions d'accueil sur site | C1.1 : s'approprier les consignes et le fonctionnement du site d'accueil en consultant les documents internes et en échangeant avec les interlocuteurs-clés, tout en faisant preuve de discrétion, afin de garantir un accueil conforme aux règles de l'établissement. | <p>1. Mise en situation professionnelle d'un accueil « Visiteur » en présentiel sur le site d'une entreprise/structure cliente permettant d'évaluer la capacité du candidat à exercer les activités d'accueil en présentiel, en français et en anglais, dans des situations professionnelles simulées reproduisant les conditions réelles du site.</p> <p>Dont la part dans la validation du domaine de compétences correspond à 50 %</p> <p>Typologie visiteur (au choix) :</p> <ul style="list-style-type: none">– visiteur étranger non francophone ;– visiteur en situation de handicap ;– visiteur mécontent ;– le membre d'une délégation VIP ;– une demande simultanée d'un collaborateur et d'un visiteur ;– un coursier difficile. <p>Typologie entreprises/structures cliente (au choix) :</p> <ul style="list-style-type: none">– PME ;– office notarial/cabinet d'avocat/banque d'affaires ;– établissement d'enseignement ;– accueil multi-locataire ;– administration ;– siège social d'une grande entreprise. | <p>Les consignes et procédures internes sont consultées et appliquées correctement.</p> <p>Les échanges avec les interlocuteurs-clés permettent d'obtenir des informations précises.</p> <p>La confidentialité des informations est respectée en toute circonstance.</p> <p>La tenue respecte le code vestimentaire défini dans les procédures internes</p> <p>La posture d'accueil (maintien, sourire, contact visuel) correspond aux consignes de la charte d'accueil.</p> |
| A1.2. Accueil : réception, orientation et transmission d'informations aux interlocuteurs | C1.2 : accueillir les publics en français et/ou en anglais, en identifiant leur profil et le motif de leur présence, tout en tenant compte de leurs besoins spécifiques et en mobilisant des techniques d'écoute active et des outils adaptés, afin de répondre de manière circonstanciée et personnalisée et valoriser l'image de l'entreprise/structure cliente. | | <p>Le niveau linguistique en français et en anglais est évalué sur une échelle de 1 à 5, où 1 est élémentaire et 5 est expert.</p> <p>Le langage utilisé est clair, courtois et adapté au profil de l'interlocuteur.</p> <p>Les demandes des visiteurs sont prises en charge selon le protocole de réponse défini dans les procédures d'accueil.</p> <p>Les techniques de questionnement, de reformulation et d'écoute active sont appliquées pour assurer une communication efficace.</p> <p>Les besoins spécifiques sont identifiés et pris en compte.</p> <p>Les règles du RGPD sont appliquées lors des interactions.</p> <p>Les solutions apportées sont conformes aux directives du livret d'accueil</p> |

| Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés | Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités | Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis | |
|--|--|---|---|
| | | Modalités d'évaluation ⁽¹⁾ | Critères d'évaluation |
| | C1.3 : collaborer avec les collègues et les prestataires, y compris les agents de sécurité, en partageant les informations nécessaires pour gérer efficacement et en toute sécurité les arrivées et les départs, tout en analysant les pratiques pour proposer des améliorations visant à optimiser l'expérience d'accueil et la qualité du service. | Tirage au sort d'un visiteur par le candidat et tirage au sort d'une entreprise/structure cliente par le candidat Durée de la mise en situation : 20 minutes 2. Cette mise en situation est complétée par un QCM portant sur : – le vocabulaire usuel de l'anglais commercial ; – la priorisation ; – l'accueil dynamique ; – la gestion de l'espace d'accueil au sein d'entreprise/structure cliente ayant des niveaux d'exigence différents. | Les informations des visiteurs et collaborateurs sont traitées de manière confidentielle. Les pratiques d'accueil et de gestion des flux sont analysées et améliorées en fonction des retours d'expérience. Les informations transmises sont fiables et mises à jour. Le niveau de coopération et de communication entre les différents acteurs de l'accueil est quantifié en fonction de la fluidité de la passation d'informations et de l'efficacité du service à l'entreprise/structure cliente. |
| | C1.4 : orienter les interlocuteurs sur le site d'accueil, en utilisant les canaux de communication appropriés et en consultant les informations nécessaires pour les diriger vers le service ou le collaborateur compétent, en veillant à la fiabilité et à la mise à jour des données transmises. | Ce QCM, complémentaire à la mise en situation, permet d'évaluer des connaissances théoriques et des compétences cognitives qui ne peuvent pas être pleinement observées ou évaluées lors des mises en situation professionnelle. Dont la part dans la validation du domaine de compétences correspond à 30 % Durée du QCM : 20 minutes Lieu de l'évaluation : Organisme de formation habilité Évaluateurs : Jury d'évaluation | Les visiteurs sont dirigés vers le bon interlocuteur ou service dans un délai imparti. Les informations transmises sont fiables et mises à jour. Les normes culturelles des visiteurs étrangers / les besoins spécifiques des visiteurs vulnérables ou en situation de handicap sont pris en compte lors de l'échange. |
| | C1.5 : gérer les situations conflictuelles avec calme, empathie et contrôle des informations et des émotions, en détectant les tensions et en appliquant des stratégies adaptées pour apaiser les échanges, tout en préservant la qualité de l'accueil, de service et en respectant les procédures. | | Les techniques de gestion des conflits sont appliquées (écoute active, posture calme, reformulation). Les tensions sont détectées et désamorçées dans 90 % des cas, sans escalade. Les émotions sont contenues à l'aide de stratégies de communication appropriées, et la satisfaction du visiteur est préservée. |

| Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés | Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités | | Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis | |
|--|--|--|---|--|
| | Modalités d'évaluation ⁽¹⁾ | | Critères d'évaluation | |
| A1.3. Gestion de l'espace d'accueil, régulation des flux et collaboration avec les autres services | C1.6 : réguler le flux des personnes à l'accueil en appliquant les procédures d'annonce, d'attente, d'entrée et de sortie, tout en respectant les consignes de sécurité et de confidentialité, en hiérarchisant les priorités pour garantir un service de qualité et la sécurité des personnes, des biens et des informations. | | Le flux des visiteurs est régulé selon les procédures d'annonce, d'attente, d'entrée et de sortie. Les outils de gestion des visiteurs sont utilisés de manière proactive et optimale. Les procédures d'annonce, d'attente, d'entrée et de sortie sont respectées. Les priorités sont hiérarchisées en fonction du contexte. | |
| | C1.7 : maintenir un espace d'accueil propre, fonctionnel et accueillant, en veillant à la fluidité de circulation, au confort des visiteurs et à la gestion des documents d'accueil, tout en respectant les consignes de l'entreprise pour préserver son image et assurer le bon fonctionnement de l'accueil. | | L'espace d'accueil est maintenu propre et conforme aux directives de l'entreprise ou structure cliente. L'organisation et l'aménagement de l'espace respectent les consignes et garantissent le confort des visiteurs. La fluidité de circulation est assurée à tout moment. | |

| Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés | Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités | Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis | |
|--|--|---|--|
| | | Modalités d'évaluation ⁽¹⁾ | Critères d'évaluation |
| A1.4. Suivi des procédures et gestion de la communication interne au sein de l'espace d'accueil, incluant la mise à jour des informations, la diffusion auprès des acteurs concernés, et la coordination des activités | C1.8 : actualiser les procédures du site en respectant la politique RSE, en assurant la traçabilité des événements et l'historisation de l'activité via les outils de suivi, tout en transmettant les informations et expliquant les fluctuations au responsable pour optimiser la gestion de l'accueil. | <p>1. Entretien oral</p> <p>Cet entretien s'appuie sur la matrice de suivi de l'activité et/ou sur un outil collaboratif utilisé par le candidat dans son activité au sein de l'entreprise ou structure cliente.</p> <p>À partir de ces supports, le candidat argumente l'adéquation de ses actions et justifie les suivis réalisés.</p> <p>Cet entretien permet d'évaluer l'aptitude du candidat à présenter une situation professionnelle vécue dans le cadre d'un accueil visiteur, en mobilisant des techniques, documents et outils spécifiques.</p> <p>En l'absence d'une matrice de suivi et d'un outil collaboratif, l'interrogation ne peut avoir lieu.</p> <p>Dont la part dans la validation du domaine de compétences correspond à 20 %</p> <p>Durée de l'entretien : 15 minutes</p> <p>Lieu de l'évaluation :</p> <p>Centre de formation/à distance</p> <p>Évaluateurs :</p> <p>Jury d'évaluation</p> | <p><i>Actualisation des procédures inhérentes au site de l'entreprise/structure cliente :</i></p> <p>Les mises à jour des procédures sont effectuées de manière régulière et systématique, en veillant à ce que toutes les informations nécessaires et les consignes de sécurité soient actualisées et accessibles.</p> <p>Les procédures liées à l'accueil, la sécurité et la gestion des visiteurs sont régulièrement vérifiées pour garantir leur conformité aux exigences du site de l'entreprise ou structure cliente</p> <p><i>Utilisation des outils omnicanaux :</i></p> <p>L'utilisation des outils omnicanaux est suivie à l'aide d'indicateurs de performance, tels que le nombre d'utilisations, le taux de réponse et les délais de traitement, en s'appuyant sur un CRM (Customer Relationship Management) ou tout autre outil de gestion de la relation client permettant d'assurer la traçabilité et l'optimisation des interactions.</p> <p>Les délais de réponse et la qualité des interactions sont régulièrement contrôlés pour assurer une communication efficace.</p> <p><i>Intégration des principes RSE dans l'actualisation des procédures :</i></p> <p>Les mises à jour des procédures intègrent des principes de responsabilité sociétale de l'entreprise/structure cliente, notamment en matière d'accessibilité, d'éco-responsabilité (réduction des impressions papier, digitalisation), et d'inclusion (adaptation aux publics en situation de handicap).</p> |

| Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés | Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis | |
|---|--|--|
| | Modalités d'évaluation ⁽¹⁾ | Critères d'évaluation |
| | | <p><i>Suivi et traçabilité des actions RSE :</i></p> <p>Les ajustements apportés aux procédures sont documentés avec une traçabilité des actions liées aux engagements RSE du site (gestion responsable des déchets, actions de sensibilisation).</p> |
| C1.9 : compléter les outils collaboratifs pour assurer une communication omnicanale et une coopération optimale, transmettre aux nouveaux entrants les informations nécessaires à leur prise de poste, et intégrer les pratiques écoresponsables afin de garantir la continuité et la qualité du service. | | <p><i>Complétion et gestion des matrices de suivi de l'activité :</i></p> <p>Les données consignées dans les matrices de suivi sont complètes et systématiquement mises à jour, avec des données précises et vérifiées.</p> <p>L'accès aux informations historisées est rapide et les informations exactes.</p> <p><i>Transmission des données d'activité et explicitation des fluctuations :</i></p> <p>Les informations transmises concernant l'activité d'accueil sont exactes et actualisées.</p> <p>Les explications fournies concernant les fluctuations de l'activité sont explicites, convaincantes et facilement compréhensibles. Utilisation de l'outil collaboratif pour la communication interne</p> <p>La mise à jour de la main courante/cahier de liaison est effectuée régulièrement, garantissant des informations complètes et à jour.</p> <p>Le niveau de coopération et de communication entre les différents acteurs de l'accueil est quantifié en fonction de la fluidité de la passation d'informations et de l'efficacité du service à l'entreprise cliente.</p> |

| Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés | Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités | Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis | |
|---|---|--|--|
| | | Modalités d'évaluation ⁽¹⁾ | Critères d'évaluation |
| | | | <i>Intégration des pratiques écoresponsables dans les activités professionnelles :</i> Les pratiques environnementales sont intégrées dans les activités quotidiennes, avec une documentation des actions mises en place. |
| Accueillir, Informer et/ou transférer en français et en anglais au sein d'une entreprise/structure cliente dans le cadre d'échanges à distance | | | |
| A2.1. Prise en charge des missions d'accueil téléphonique et omnicanal | C2.1 : assimiler les consignes et le fonctionnement du site d'accueil en lien avec les appels entrants et sortants, en analysant les documents internes et en échangeant avec les interlocuteurs clés, afin de garantir une prise en charge cohérente et alignée avec l'activité globale du site. | <p>1. Mise en situation professionnelle d'un accueil téléphonique</p> <p>+</p> <p>2. Mise en situation d'accueil avec les outils de communication multicanale</p> <p>Ces mises en situation permettent d'évaluer la capacité du candidat à exercer les activités d'accueil téléphonique et multicanal, en français et en anglais.</p> <p>Durée des mises en situation : 20 minutes</p> <p>(Chaque mise en situation dure 10 minutes)</p> <p>Dont la part dans la validation du domaine de compétences correspond à 50 %</p> <p>+</p> <p>3. QCM</p> <p>Les mises en situation sont complétées par un QCM portant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le langage/vocabulaire ; – la priorisation ; – la gestion de l'indisponibilité d'un interlocuteur. | <p>Les consignes internes sont appliquées lors de la gestion des appels entrants et sortants.</p> <p>Les échanges avec les interlocuteurs-clés permettent d'adapter la prise en charge.</p> |

| Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés | Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités | Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis | |
|---|--|---|---|
| | | Modalités d'évaluation ⁽¹⁾ | Critères d'évaluation |
| A2.2. Gestion de la file d'attente des appels entrants Transfert des appels Mise à jour des informations de contact | C2.2 : gérer les appels simultanés en organisant la file d'attente et en transférant chaque appel au destinataire approprié, en suivant les bonnes pratiques de l'entreprise/structure cliente, afin de garantir un service fluide et la satisfaction des appelants. | Le QCM permet d'évaluer des connaissances théoriques et des compétences cognitives qui ne peuvent pas être pleinement observées ou évaluées lors des mises en situation. Dont la part dans la validation du domaine de compétences correspond à 30 % Durée du QCM : 15 minutes Lieu de l'évaluation : Centre de formation Évaluateurs : Jury d'évaluation | La prise en charge des appels simultanés est effectuée selon un protocole standardisé. La file d'attente est organisée de manière optimale. Chaque appel est transféré au bon interlocuteur sans erreur dans 95 % des cas. Les étapes de prise en charge sont expliquées aux interlocuteurs |
| | C2.3 : actualiser le fichier de contacts (nom, prénom, téléphone, mail, fonction) à partir des informations recueillies, afin de faciliter la mise en relation avec le bon interlocuteur et garantir l'exactitude des données. | | Les informations des contacts mises à jour (nom, téléphone, mail, fonction) sont vérifiées pour leur complétude, avec un objectif de 100 % d'exactitude. Les doublons et erreurs sont corrigés systématiquement. L'actualisation du répertoire est effectuée dans un délai maximum de 24 heures après réception des nouvelles informations. |

| Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés | Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis | |
|--|--|--|
| | Modalités d'évaluation ⁽¹⁾ | Critères d'évaluation |
| <p>A2.3. Accueil :</p> <p>Réception des appels et messages entrants en français et/ou en anglais, réponse aux demandes d'informations</p> <p>Orientation des interlocuteurs vers les services appropriés</p> | <p>C2.4 : répondre aux appels et messages entrants en français et/ou en anglais, en identifiant correctement l'interlocuteur et en recueillant le motif de la demande, afin de garantir une prise en charge adéquate tout en respectant les consignes de courtoisie et les standards de communication de l'entreprise/structure cliente.</p> | <p>Le langage utilisé est clair, courtois et adapté au profil de l'interlocuteur.</p> <p>Les demandes sont traitées conformément aux consignes de courtoisie.</p> <p>La clarté du langage/vocabulaire est observée sur une échelle de 1 à 5, où 1 représente un langage/vocabulaire peu précis et 5 un langage/vocabulaire compréhensible.</p> <p>L'adéquation du vocabulaire utilisé au canal de communication (écrit, oral, numérique) est mesurée, avec un seuil de conformité d'au moins 80 %.</p> <p>Toutes les informations nécessaires ont été recueillies avec un minimum de 5 éléments identifiés.</p> <p>Le questionnement utilisé pour recueillir les informations est apprécié pour sa précision, sur une échelle de 1 à 5, où 1 est imprécis et 5 est très précis.</p> <p>Les besoins de l'interlocuteur sont identifiés et reformulés, vérifiés par un retour d'information de l'interlocuteur avec un objectif de 90 % de satisfaction.</p> |
| | <p>C2.5 : informer, orienter puis transmettre les informations nécessaires aux interlocuteurs en utilisant les moyens de communication appropriés, en veillant à la clarté et à la précision des données transmises pour garantir une réponse complète et adaptée.</p> | <p>Les messages sont clairs, complets et transmis aux bons interlocuteurs.</p> <p>Un premier niveau d'information est apporté, avec un minimum de 3 points-clés présentés lors de l'appel téléphonique ou omnicanal.</p> <p>La précision des informations est vérifiée avant transmission.</p> <p>La compréhension de la réponse est vérifiée en posant une question de confirmation à l'interlocuteur avant de conclure l'échange.</p> |

| Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés | Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités | Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis | |
|---|---|--|--|
| | | Modalités d'évaluation ⁽¹⁾ | Critères d'évaluation |
| | | | <p>La réponse apportée (information, transfert, prise de message, proposition de réitérer l'appel) est adéquate et conforme aux consignes du site, en fonction de la nature de la demande.</p> <p>La clarté des messages transmis est notée sur une échelle de 1 à 5, où 1 est peu clair et 5 est très clair.</p> |
| | C2.6 : traiter les demandes dans des situations difficiles en adoptant une posture calme et professionnelle, en appliquant des techniques d'écoute active, et en communiquant de manière explicite pour apaiser les tensions et instaurer un climat de confiance. | | <p>Les demandes sensibles ou difficiles sont pris en charge avec calme, rigueur et méthode.</p> <p>Les tensions sont réduites grâce à une posture adaptée.</p> <p>La capacité d'adaptation du ton et du langage (vocabulaire/expression) est observée sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifie un ton inadapté et 5 un ton parfaitement adapté à la situation.</p> <p>L'écoute active est analysée en fonction de la reformulation des propos de l'interlocuteur, avec un objectif de 90 % de réponses appropriées.</p> |
| A2.4. Suivi et traçabilité des communications omnicanales, Organisation et partage des informations au sein de l'équipe d'accueil | C2.7 : garantir la traçabilité, l'historisation et le suivi des communications multicanales, en renseignant les matrices de suivi d'accueil et en assurant une transmission fluide des informations entre les membres de l'équipe d'accueil pour garantir la continuité du service. | <p>1. Entretien oral</p> <p>Il repose sur la matrice de suivi de l'activité et/ou un outil collaboratif utilisé par le candidat pour gérer les échanges multimodaux dans son travail au sein de l'entreprise/structure cliente. À partir de ces outils, le candidat doit argumenter l'adéquation de ses actions et justifier les suivis effectués.</p> | <p>Les interactions sont consignées dans les matrices de suivi d'accueil et la transmission des informations entre collègues est assurée :</p> <p><i>Actualisation des procédures inhérentes au site de l'entreprise/structure cliente :</i></p> <p>Les mises à jour des procédures sont effectuées de manière régulière et systématique, en veillant à ce que toutes les informations pertinentes et les consignes de sécurité soient actualisées et accessibles.</p> |

| Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés | Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités | Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis | |
|--|--|---|--|
| | | Modalités d'évaluation ⁽¹⁾ | Critères d'évaluation |
| | | <p>Cet entretien vise à évaluer l'aptitude du candidat à présenter une situation professionnelle vécue lors d'un accueil téléphonique ou à distance, en mettant en œuvre des techniques, des documents et des outils spécifiques.</p> <p>En l'absence d'une matrice de suivi et d'un outil collaboratif, l'évaluation ne peut avoir lieu.</p> <p>Dont la part dans la validation du domaine de compétences correspond à 20 %</p> <p>Durée de l'entretien : 15 minutes</p> <p>Lieu de l'évaluation :</p> <p>Centre de formation/à distance</p> <p>Évaluateurs :</p> <p>Jury d'évaluation</p> | <p>Les procédures liées à l'accueil téléphonique/omnicanal sont régulièrement vérifiées pour garantir leur conformité aux exigences du site client.</p> <p>Un registre des versions est maintenu pour chaque procédure, indiquant la date de mise à jour et la personne responsable.</p> <p><i>Utilisation des outils omnicanaux :</i></p> <p>Les indicateurs de performance incluent le nombre d'utilisations des outils omnicanaux, le taux de réponse aux demandes, et les délais de traitement des messages.</p> <p>Un tableau de bord est disponible pour visualiser ces indicateurs en temps réel.</p> <p><i>Complétion et gestion des matrices de suivi de l'activité :</i></p> <p>Les données consignées dans les matrices sont vérifiées pour leur exhaustivité.</p> <p>L'accès aux informations historiques est facilité par une base de données centralisée, permettant une recherche rapide et ciblée.</p> <p><i>Transmission des données d'activité et explication des fluctuations :</i></p> <p>Les informations transmises sont systématiquement vérifiées pour leur exactitude avant d'être partagées avec les parties prenantes.</p> <p>Les explications fournies pour les fluctuations sont documentées et incluent des références aux données de performance.</p> <p>Un compte-rendu est élaboré et distribué pour présenter les tendances et les fluctuations, accompagné d'une analyse.</p> |

| Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés | Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités | Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis | |
|---|---|---|--|
| | | Modalités d'évaluation ⁽¹⁾ | Critères d'évaluation |
| | | | <p><i>Utilisation de l'outil collaboratif pour la communication interne :</i></p> <p>La mise à jour de la main courante/cahier de liaison est effectuée de façon numérique ou manuelle.</p> <p>Les échanges entre les différents acteurs de l'accueil sont suivis.</p> <p><i>Intégration des pratiques écoresponsables dans les activités professionnelles :</i></p> <p>Les pratiques environnementales sont intégrées dans les activités quotidiennes, avec une documentation des actions mises en place.</p> |
| Assurer des prestations de services : administratives, logistiques et organisationnelles/événementielles au sein de l'entreprise/structure cliente | | | |
| A3.1. Réception, expédition et traçabilité des courriers, plis, LRAR et colis | <p>C3.1 : réceptionner et trier les courriers, plis et colis transmis par la poste ou tout autre service de livraison, avec la liste des occupants de l'entreprise/structure cliente pour garantir leur bonne distribution, dans le respect des consignes spécifiques au site client et des exigences de confidentialité.</p> | <p>1. Étude de cas/questionnaire portant sur la gestion du courrier/plis/ colis comprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les règles de courrier au départ ; – les spécificités des lettres en recommandé avec accusé de réception ; – les étapes de distribution. <p>Durée de l'étude/questionnaire : 20 minutes</p> <p>Cette évaluation permet d'analyser l'opérationnalité du candidat concernant les processus et règles relatifs à la gestion du courrier, des plis et des colis, en particulier dans un contexte professionnel.</p> <p>Dont la part dans la validation du domaine correspond à 20 %</p> | <p>Le tri et la distribution des courriers respectent les procédures internes et la confidentialité des informations.</p> <p>La date d'arrivée est systématiquement mentionnée sur chacune des lettres.</p> <p>Le respect de la confidentialité sur les lettres est réalisé en indiquant les mentions appropriées (par exemple, « personnel », « confidentiel »).</p> <p>Le respect de la confidentialité des informations reçues et échangées dans le cadre de son activité est observé.</p> |

| Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés | Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités | Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis | |
|--|--|--|---|
| | | Modalités d'évaluation ⁽¹⁾ | Critères d'évaluation |
| | C3.2 : assurer la préparation, l'expédition et la traçabilité des courriers, plis et colis en coordonnant les étapes avec les services postaux, coursiers et transporteurs, en utilisant les outils appropriés pour garantir leur acheminement conforme aux normes et consignes, tout en respectant la confidentialité. | <p>Lieu de l'évaluation : Centre de formation</p> <p>Évaluateurs : Jury d'évaluation</p> | <p>Les envois sont conformes aux exigences et traçables via les outils de suivi.</p> <p>La gestion des plis et colis est réalisée conformément à la procédure de l'entreprise/structure cliente.</p> <p>Les outils nécessaires pour le courrier, tels que la machine à affranchir, sont correctement utilisés, évalués sur une échelle de 1 à 5, où 1 est inapproprié et 5 est adapté.</p> <p>Les outils nécessaires à la gestion du courrier, tels que l'ordinateur, la photocopieuse, et la relieuse manuelle ou électrique, sont utilisés/mobilisés de manière adéquate.</p> |
| A3.2. Appui à l'organisation des déplacements, des hébergements et des réservations | C3.3 : effectuer les réservations de déplacements, d'hébergement et de prestations associées en appliquant la politique de voyage de l'entreprise, en garantissant la conformité des demandes, et en distinguant l'urgent de l'important pour définir l'ordre des priorités, tout en confirmant et en traçant les demandes via des courriels de confirmation pour en assurer la clôture. | <p>1. Étude de cas portant sur la planification d'un service (au choix) :</p> <p>Voyage Taxi Déplacement Restauration Salle de réunion Demande d'intervention Nuitée avec petit-déjeuner</p> <p>Cette évaluation permet de mesurer le candidat qui organise et planifie un service parmi plusieurs options.</p> | <p><i>Priorisation des demandes :</i> L'urgence et l'important dans la gestion des demandes sont distingués en utilisant la « matrice d'Eisenhower ».</p> <p>Les délais et le degré d'importance des demandes pour une gestion optimale des moyens matériels sont analysés.</p> <p><i>Application de la politique voyage :</i> La politique de voyage de l'entreprise/structure cliente est respectée lors de la gestion des réservations.</p> <p>Les procédures de validation sont en conformité avec les directives financières de l'entreprise/structure cliente.</p> <p><i>Efficacité dans la gestion des réservations :</i> Les réservations de voyages/déplacements/restauration sont effectuées avec réactivité.</p> |

| Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés | Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités | Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis | |
|--|--|--|--|
| | | Modalités d'évaluation ⁽¹⁾ | Critères d'évaluation |
| | | <p>2. L'étude de cas se clôture par la rédaction d'un courriel de confirmation de réservation du service choisi</p> <p>Tirage au sort par le candidat de la planification à effectuer</p> <p>Ce dernier permet de vérifier la compétence du candidat à communiquer efficacement et de manière structurée par écrit, en assurant un suivi explicite et précis de la planification du service.</p> <p>Dont la part dans la validation du domaine correspond à 60 %</p> <p>Durée totale de l'épreuve : 1 heure</p> <p>Lieu de l'évaluation :</p> <p>Centre de formation</p> <p>Évaluateurs :</p> <p>Jury d'évaluation</p> | <p>Des solutions adaptées dans le respect des procédures internes de l'entreprise cliente sont proposées aux demandeurs dans une logique de conseil avisé.</p> <p>Les raisons du produit proposé sont motivées et vérifient la cohérence du produit aux besoins et respecte la politique voyage de l'entreprise cliente.</p> <p><i>Communication et traçabilité des demandes :</i></p> <p>La confirmation ou les propositions envoyées aux demandeurs sont exhaustives</p> <p>Les outils informatiques pour tracer les réservations et clôturer les demandes sont appropriés</p> <p><i>Rédaction des mails :</i></p> <p>L'objet du mail est précis.</p> <p>Le message est structuré, explicite et concis.</p> <p>Le style est soigné.</p> <p>Le vocabulaire est approprié.</p> <p>Les règles de grammaire, d'orthographe et de syntaxe sont correctes.</p> <p>Les normes de rédaction professionnelle sont respectées.</p> <p>Le style et les écrits professionnels sont dynamiques sont rédigés dans une logique de résolution de problèmes.</p> <p>Le règlement général sur la protection des données (RGPD) est respecté dans sa gestion des mails.</p> |

| Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés | Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis | |
|---|--|---|
| | Modalités d'évaluation ⁽¹⁾ | Critères d'évaluation |
| <p>A3.3. Appui à la planification des ressources</p> <p>Approvisionnement des fournitures</p> <p>Installation des équipements</p> <p>Suivi des interventions des prestataires</p> | | <p>L'aménagement des espaces est réalisé selon les consignes et en garantissant l'accessibilité.</p> <p>La planification et l'aménagement des salles de réunion et autres ressources sont effectives.</p> <p>Le suivi de l'utilisation des ressources, incluant la traçabilité et la responsabilité des équipements est rigoureux.</p> |
| | | <p>Les besoins sont anticipés, et les commandes sont passées en respectant les délais.</p> <p>L'approvisionnement et la gestion des stocks de fournitures nécessaires sont efficaces.</p> <p>L'inventaire et la gestion raisonnée dans le cadre de la transition écologique et énergétique) des consommations sont maintenus à jour pour éviter les ruptures de stock.</p> |
| | | <p>Les demandes d'intervention sont enregistrées et planifiées en fonction des priorités définies. Les délais d'exécution et les engagements contractuels sont vérifiés à chaque intervention.</p> <p>Les interventions réalisées sont comparées aux exigences du cahier des charges. Les écarts éventuels sont identifiés et signalés aux services concernés.</p> <p>La traçabilité des interventions est assurée via les outils de suivi.</p> |
| Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités | C3.4 : planifier l'utilisation des ressources en analysant les besoins, en arbitrant les priorités si nécessaire, et en aménageant les espaces selon les consignes prescrites, tout en veillant à l'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite et en traçant rigoureusement des opérations afin d'optimiser l'organisation des espaces et de garantir un environnement fonctionnel et inclusif. | |
| | C3.5 : approvisionner en fournitures nécessaires aux activités des occupants, en suivant les consommations, en respectant les délais de livraison et en archivant les documents administratifs, afin de maintenir la continuité des activités et d'optimiser l'organisation du travail. | |
| | C3.6 : suivre les interventions des prestataires jusqu'à leur clôture, en utilisant des outils de suivi appropriés et en s'appuyant sur des applicatifs informatiques pour préserver l'efficacité des prestations et la traçabilité des actions. | |

| Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés | Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités | Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis | |
|---|--|---|---|
| | | Modalités d'évaluation ⁽¹⁾ | Critères d'évaluation |
| <p>A3.4. Diffusion des informations sur les événements de l'entreprise/structure cliente</p> <p>Contribution à la mise en place d'événements internes</p> | <p>C3.7 : informer sur l'organisation des événements de l'entreprise/structure cliente en produisant, récupérant et diffusant les documents nécessaires sur les lieux et réseaux appropriés, en facilitant la collaboration entre les services concernés et en s'adaptant aux exigences spécifiques de chaque événement, afin de garantir une communication efficace, une expérience réussie et la satisfaction des clients internes et externes à l'entreprise/structure.</p> | <p>Rédaction et mise en page d'un courriel pour diffuser une information concernant un événement interne organisé par l'entreprise/structure cliente</p> <p>Permettant de vérifier l'efficacité d'une communication en tant qu'ambassadeur de l'entreprise/structure cliente.</p> <p>Durée de la rédaction et de la mise en page : 20 minutes</p> <p>Dont la part dans la validation du bloc correspond à 20 %</p> <p>Lieu de l'évaluation :</p> <p>Centre de formation</p> <p>Évaluateurs :</p> <p>Jury d'évaluation</p> | <p>Les documents et informations liés aux événements sont diffusés aux services concernés dans les délais requis.</p> <p>L'information contenue dans le courriel est complète et précise, couvrant tous les aspects essentiels de l'événement interne (date, lieu, programme, participants, etc.).</p> <p>Le message est formulé de manière explicite, concise et sans ambiguïtés, facilitant la compréhension des destinataires.</p> <p>Le courriel montre une adaptation du ton et du style de communication en fonction du public cible (colaborateurs, partenaires, etc.), tout en respectant la charte de communication de l'entreprise/structure cliente.</p> <p>Le courriel inclut des éléments de personnalisation, tels que des salutations appropriées ou des références spécifiques à des aspects particuliers de l'événement, pour conforter l'engagement des destinataires.</p> <p>La mise en page du courriel est conforme avec la charte graphique de l'entreprise/structure cliente, incluant l'utilisation appropriée des couleurs, polices et logos.</p> <p>Le courriel est structuré de manière lisible et professionnelle, avec des paragraphes bien espacés, des titres et sous-titres clairs, et l'utilisation d'éléments visuels (comme des listes à puces ou des tableaux) pour faciliter rapidement la lecture et la compréhension des informations.</p> |

Vue synoptique du référentiel

| Domaines de compétences | | Compétences |
|-------------------------|--|--|
| N° | Intitulé | |
| 1 | Accueillir et orienter en français et en anglais lors d'échanges en face-à-face au sein d'une entreprise/structure cliente | <p>C1.1 : s'approprier les consignes et le fonctionnement d'une entreprise cliente en consultant les documents internes et en échangeant avec les interlocuteurs clés, afin de garantir un accueil conforme aux règles de l'établissement</p> <p>C1.2 : accueillir les publics en français et/ou en anglais, en identifiant leur profil et le motif de leur présence, tout en tenant compte de leurs besoins spécifiques et en mobilisant des techniques d'écoute active et des outils adaptés, afin de répondre de manière professionnelle et personnalisée et valoriser l'image de l'organisation.</p> <p>C1.3 : collaborer avec les collègues et les prestataires, y compris les agents de sécurité, en partageant les informations nécessaires pour gérer efficacement et en toute sécurité les arrivées et départs, tout en analysant les pratiques pour proposer des améliorations visant à optimiser l'expérience d'accueil du client et la qualité du service.</p> <p>C1.4 : orienter les interlocuteurs sur le site de l'entreprise cliente, en utilisant les canaux de communication appropriés et en consultant les informations nécessaires pour les diriger vers le service ou le collaborateur compétent, en veillant à la fiabilité et à la mise à jour des données transmises.</p> <p>C1.5 : gérer les situations difficiles avec calme, empathie et contrôle, en identifiant les tensions et en appliquant des stratégies adaptées pour apaiser les échanges, tout en préservant la qualité de l'accueil et en respectant les procédures.</p> <p>C1.6 : réguler le flux des personnes à l'accueil en appliquant les procédures d'annonce, d'attente, d'entrée et de sortie, tout en respectant les consignes de sécurité et de confidentialité, en hiérarchisant les priorités pour garantir un service de qualité et la sécurité des personnes, des biens et des informations.</p> <p>C1.7 : maintenir un espace d'accueil propre, fonctionnel et accueillant, en veillant à la fluidité de circulation, au confort des visiteurs et à la gestion des documents d'accueil, tout en respectant les consignes de l'entreprise pour préserver son image et assurer le bon fonctionnement de l'accueil.</p> <p>C1.8 : actualiser les procédures du site en respectant la politique RSE, en assurant la traçabilité des événements et l'historisation de l'activité via les outils de suivi, tout en transmettant les informations et expliquant les fluctuations au responsable pour optimiser la gestion de l'accueil.</p> <p>C1.9 : compléter les outils collaboratifs pour assurer une communication omnicanale et une coopération efficace, transmettre aux nouveaux entrants les informations nécessaires à leur prise de poste, et intégrer les pratiques écoresponsables afin de garantir la continuité et la qualité du service.</p> |

| Domaines de compétences | | Compétences |
|-------------------------|--|--|
| N° | Intitulé | |
| 2 | Accueillir, informer et/ou transférer en français et en anglais dans le cadre d'échanges à distance au sein d'une entreprise/structure cliente | <p>C2.1 : assimiler les consignes et le fonctionnement du site d'accueil en lien avec les appels entrants et sortants, en analysant les documents internes et en échangeant avec les interlocuteurs clés, afin de garantir une prise en charge cohérente et alignée avec l'activité globale du site.</p> <p>C2.2 : gérer les appels simultanés en organisant la file d'attente et en transférant chaque appel au destinataire approprié, en suivant les bonnes pratiques de l'entreprise, afin de garantir un service fluide et la satisfaction des appelants.</p> <p>C2.3 : actualiser le fichier de contacts (nom, prénom, téléphone, mail, fonction) à partir des informations recueillies, afin de faciliter la mise en relation avec le bon interlocuteur et garantir l'exactitude des données.</p> <p>C2.4 : répondre aux appels et messages entrants en français et/ou en anglais, en identifiant correctement l'interlocuteur et en recueillant le motif de la demande, afin de garantir une prise en charge adéquate tout en respectant les consignes de courtoisie et les standards de communication de l'entreprise.</p> <p>C2.5 : informer, orienter puis transmettre les informations pertinentes aux interlocuteurs en utilisant les moyens de communication appropriés, en veillant à la clarté et à la précision des données transmises pour garantir une réponse complète et adaptée.</p> <p>C2.6 : traiter les demandes dans des situations difficiles en adoptant une posture calme et professionnelle, en appliquant des techniques d'écoute active, et en communiquant de manière explicite pour apaiser les tensions et instaurer un climat de confiance.</p> <p>C2.7 : garantir la traçabilité, l'historisation et le suivi des communications multicanales, en renseignant les matrices de suivi d'accueil et en assurant une transmission fluide des informations entre les membres de l'équipe d'accueil pour garantir la continuité du service.</p> |

| Domaines de compétences | | Compétences |
|-------------------------|--|--|
| N° | Intitulé | |
| 3 | Assurer des prestations de services : administratives, logistiques et organisationnelles/événementielles au sein de l'entreprise/structure cliente | <p>C3.1 : réceptionner et trier les courriers, plis et colis transmis par la poste ou tout autre service de livraison, avec la liste des occupants de l'entreprise/structure cliente pour garantir leur bonne distribution, dans le respect des consignes spécifiques au site et des exigences de confidentialité.</p> <p>C3.2 : assurer la préparation, l'expédition et la traçabilité des courriers, plis et colis en coordonnant les étapes avec les services postaux et transporteurs, en utilisant les outils appropriés pour garantir leur acheminement conforme aux normes et consignes, tout en respectant la confidentialité.</p> <p>C3.3 : effectuer les réservations de voyages, déplacements et prestations associées en appliquant la politique de voyage de l'entreprise, en garantissant la conformité des demandes, et en distinguant l'urgent de l'important pour définir l'ordre des priorités, tout en confirmant et en traçant les demandes via des courriels de confirmation pour en assurer la clôture.</p> <p>C3.4 : planifier l'utilisation des ressources en analysant les besoins, en arbitrant les priorités si nécessaire, et en aménageant les espaces selon les consignes prescrites, tout en veillant à l'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite et en garantissant une traçabilité rigoureuse des opérations.</p> <p>C3.5 : approvisionner en fournitures nécessaires aux activités des occupants, en suivant les consommations, en respectant les délais de livraison et en archivant les documents administratifs, afin de maintenir la continuité des activités et optimiser l'organisation du travail.</p> <p>C3.6 : suivre les interventions des prestataires jusqu'à leur clôture, en utilisant des outils de suivi appropriés et en s'appuyant sur des applicatifs informatiques pour garantir l'efficacité des prestations et la traçabilité des actions.</p> <p>C3.7 : informer sur l'organisation des événements de l'entreprise/structure cliente en produisant, récupérant et diffusant les documents nécessaires sur les lieux et réseaux appropriés, en facilitant la collaboration entre les services concernés et en s'adaptant aux exigences spécifiques de chaque événement, afin de garantir une communication efficace, une expérience réussie et la satisfaction des participants.</p> |

Avenant n° 40 du 22 mai 2025

relatif au financement du paritarisme
(transfert de la collecte à l'OPCO EP)

NOR : ASET2550655M

IDCC : 3032

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

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par l'avenant n° 37 du 14 février 2024 relatif au financement du paritarisme de la convention collective nationale de l'esthétique – IDCC 3032, il a été décidé de confier la collecte du fonds de fonctionnement du paritarisme à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP) et ce, à compter du 1^{er} janvier 2025.

L'opérateur en charge de la collecte de la cotisation jusqu'au 31 décembre 2024 a procédé à cette collecte trimestriellement ou mensuellement durant l'année civile 2024 sur la masse salariale 2024.

Il est précisé que l'OPCO EP collecte à terme annuel échu, soit début 2026 au titre de la masse salariale 2025.

Or, l'avenant n° 37 précité a prévu dans son article 2 que la cotisation 2025 sera appelée sur la base de la masse salariale 2024.

L'assiette 2024 ayant déjà été utilisée au titre de la collecte, le présent avenant a pour objet d'adapter l'assiette de la collecte pour tenir compte de l'évolution du mode de collecte trimestriel ou mensuel au mode de collecte annuel à terme échu.

1. Collecte des cotisations

La phrase « La cotisation 2025 sera appelée sur la base de la masse salariale 2024 » de l'article 2 de l'avenant n° 37 du 14 février 2024 est remplacée par :

« La cotisation au titre de 2025 appelée, par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, à terme échu sera appelée début 2026 sur la base de la masse salariale 2025.

Ce mode de collecte se poursuivra ainsi pour les années suivantes tant que ce mode de collecte sera en vigueur et s'adaptera, en tant que de besoin, en cas d'évolution du mode de collecte ou sur décision des partenaires sociaux de branche sans avoir en préciser le motif. »

Le reste de l'avenant n° 37 demeure inchangé.

2. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

3. Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

4. Égalité de traitement entre les salariés

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés.

5. Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent avenant pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent avenant.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

6. Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 22 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : 3105 | **RÉGIES DE QUARTIER**
(2 avril 2012)

Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2025-23 du 7 juin 2025
à l'accord du 5 juin 2025
relatif au protocole de participation aux excédents

NOR : ASET2550571Z

IDCC : 3105

Page 98 :

Au lieu de :

■ « Accord du 5 juin 2025 relatif au protocole de participation aux excédents »,

Lire :

■ « Accord du 5 juin 2024 relatif au protocole de participation aux excédents ».

(Le reste sans changement.)

Convention collective nationale

IDCC : 3228 | **GROUPEMENT DES ARMATEURS DE SERVICE
DE PASSAGES D'EAU**
(Personnel navigant)

Accord de méthode du 25 avril 2025
relatif à la négociation de l'accord de branche
portant mise en place d'un régime de retraite supplémentaire

NOR : ASET2550653M

IDCC : 3228

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

GASPE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEETS FO ;

FNSM CGT ;

UFM CFDT ;

FOMM UGICT CGT,

d'autre part,

Articles L. 5541-1, L. 5543-1 du code des transports et L. 2222-3 du code du travail ;

Décret n° 2015-918 du 27 juillet 2015 relatif aux conventions et accords collectifs des gens de mer,

il a été préalablement rappelé ce qui suit :

À titre liminaire, les partenaires sociaux entendent rappeler qu'en vertu des articles L. 5541-1 du code des transports les dispositions du code du travail sont applicables aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime ainsi qu'à leurs employeurs, sous réserve des dérogations ou des dispositions particulières prévues par le code des transports.

À ce titre, les partenaires sociaux n'ignorent pas qu'en vertu de l'article L. 5543-1 du code des transports, les conditions d'application aux personnels navigants des dispositions du livre II de la deuxième partie du code du travail relatif aux conventions et accords collectifs de travail sont fixées par décret en Conseil d'État.

Toutefois les partenaires constatent que les dispositions du décret n° 2015-918 du 27 juillet 2015 relatif aux conventions et accords collectifs des gens de mer ne comporte aucune disposition faisant obstacle à l'application des dispositions des articles L. 2222-3 et L. 2241-1 du code du travail mis en œuvre dans le cadre du présent accord.

Ce liminaire établi, les partenaires sociaux rappellent que les dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail sont d'ordre public et doivent donc recevoir application.

En vertu de celles-ci, les organisations liées par une convention de branche doivent se réunir au moins une fois tous les cinq ans pour négocier sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite d'entreprise collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

À ce titre les organisations syndicales constatent qu'à la différence des salariés relevant du régime général de la sécurité sociale lesquels bénéficient d'un régime de retraite composée d'une part de la retraite de base, servie par la sécurité sociale (CNAV), d'autre part de la retraite complémentaire, servie par l'Agirc-Arrco, voire le cas échéant par une retraite supplémentaire servie par un plan d'épargne retraite, le régime social des gens de mers ne leur proposent pas le même niveau de garanties sociales.

Face à ce constat, les organisations syndicales appellent de leurs vœux la mise en place au niveau de la branche d'un mécanisme de retraite supplémentaire prenant la forme d'un plan d'épargne retraite type PERO avec versement obligatoire de l'employeur.

Le GASPE est favorable à la co-construction d'un régime de retraite supplémentaire de nature à accroître les garanties sociales des personnels navigants et à renforcer l'attractivité de la branche d'activité.

À cette fin, le GASPE observe que des dispositifs d'épargne retraite sont déjà en vigueur au sein de certains armements et que la mise en place précipitée d'un plan d'épargne retraite obligatoire interentreprises au niveau de la branche pourrait être de nature à entraver le développement de ces pratiques vertueuses.

Pour mémoire, le GAPSE rappelle que la mise en place de garanties de protection sociale complémentaire, en l'occurrence des garanties en matière de retraite, pourrait relever, en fonction des termes qui seraient adoptés dans ledit accord, des dispositions de l'article L. 2253-1 5° du code du travail, en vertu desquelles les stipulations de la convention de branche prévalent sur les accords d'entreprises.

Or le rôle de la branche n'est pas de se substituer à l'entreprise (les armements et les organisations syndicales représentatives en leur sein étant les mieux placés pour définir ensemble ce qui est bon pour les personnels navigants et pour l'entreprise) mais de fixer les conditions minimales d'emploi, de travail et de certaines garanties sociales.

Face à ce constat les partenaires sociaux s'accordent sur l'opportunité pour la branche de travailler activement à la co-construction d'un régime de retraite supplémentaire et conviennent à cette fin d'organiser la procédure de négociation dudit accord.

À cette fin, et en vertu de l'article L. 2222-3-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont donc conclu le présent accord de méthode permettant à la négociation de s'accomplir rapidement dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.

Il a donc été négocié et convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Consultation préalable

Le GASPE convient d'interroger les membres de la branche afin d'identifier le nombre, la nature (PERCO, PERO, PERECO, autres), la mode d'alimentation, et la vitalité des plans d'épargne retraite en vigueur au sein des armements du GASPE.

À cette fin, les parties conviennent d'élaborer un questionnaire de forme libre (papier ou numérique) afin de recueillir les réponses des employeurs aux interrogations suivantes :

À l'attention des armements :

Avez-vous mis en place au sein de votre entreprise (ou le cas échéant au niveau du groupe auquel vous appartenez) un dispositif de plan d'épargne retraite ?

Depuis quand ce dispositif est-il en vigueur ?

Quel type de plan avez-vous mis en œuvre (PERCO, PERO, PERECO, autres.) ?

Concerne-t-il tous vos salariés ou simplement certaines catégories objectives d'entre eux ?

Quelles sont les sources d'alimentation retenues ?

Quel est la vitalité du dispositif, c'est-à-dire est ce que le dispositif est utilisé par vos salariés ?

Le GASPE propose de piloter cette enquête préalable ce que les organisations syndicales acceptent.

Le GASPE propose de rendre compte des résultats de l'enquête lors de la première réunion de négociation convenue ci-après.

Article 2 | Calendrier des négociations

Le calendrier de négociation est le suivant :

- le 16 juin 2025 à 10 h 00 ;
- le 9 septembre 2025 à 10 h 00 ;
- le 9 octobre 2025 à 10 h 00 ;
- dernière réunion de négociation le 2 décembre 2025 à 10 h 00.

La signature de l'accord interviendra au plus tard le 31 décembre 2025.

Les convocations pour la réunion suivante sont réputées faites au terme de la réunion précédente, sans autre formalité requise.

Le nombre de réunions tel qu'il est prévu par le présent article est susceptible d'être réduit si les parties concluent un accord collectif avant la dernière réunion.

Si, au plus tard lors de la dernière réunion de négociation, il apparaît probable qu'aucun accord ne peut être conclu ou qu'il ne recueillera pas le consensus requis, les parties mettront un terme à la négociation en constatant leur désaccord.

Article 3 | Durée de l'accord

Le présent accord de méthode est conclu en application des dispositions de l'article L. 2222-3-1 du code du travail, pour une durée et pour un objet déterminé.

Il entrera en vigueur au jour de son dépôt et cessera de s'appliquer de plein droit dès lors que son objet aura été réalisé sans pouvoir se transformer en un accord à durée indéterminée.

Article 4 | Dépôt de l'accord

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues par le décret n° 2015-918 du 27 juillet 2015 relatif aux conventions et accords collectifs des gens de mer et aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il sera déposé :

- sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du code du travail ;
- une copie sera adressée à la DGAMPA.

Article 5 | Publication de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un avis affiché à bord des navires ou dans les locaux professionnels de l'entreprise accessibles aux gens de mer.

Cet avis comporte l'intitulé du présent accord de méthode et précise les modalités de sa consultation, au besoin par voie électronique, par les gens de mer.

Fait à Barre-de-Monts, le 25 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3228 | **GROUPEMENT DES ARMATEURS DE SERVICE
DE PASSAGES D'EAU**
(Personnel navigant)

Accord du 25 avril 2025
relatif à l'égalité professionnelle

NOR : ASET2550654M

IDCC : 3228

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

GASPE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEETS FO ;

FNSM CGT ;

UFM CFDT ;

FOMM UGICT CGT,

d'autre part,

il a été préalablement rappelé ce qui suit :

Cet accord s'inscrit dans le cadre des engagements pris par la branche auprès de la direction générale du travail en matière d'égalité professionnelle des personnels navigants des membres du GASPE.

Les partenaires sociaux et le GASPE, qui se sont réunis le 7 février 2025, le 14 mars 2025, le 8 avril 2025 et le 25 avril 2025 en combinant présentiel et visioconférence, ont souhaité identifier des objectifs dans les domaines d'action suivants :

- la prévention du harcèlement moral et sexuel et des violences sexistes et sexuelles au travail ;
- le recrutement ;
- les parcours professionnels et de formation ;
- la rémunération ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Il a donc été négocié et convenu ce qui suit :

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

Les dispositions du présent accord s'appliquent au personnel navigant des entreprises soumises à la convention collective du GASPE.

Article 2 | Prévention du harcèlement moral et sexuel et des violences sexistes au travail

L'employeur, au titre de son obligation de résultat de sécurité, doit prévenir les agissements de harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes.

Quelle que soit l'origine de ces agissements : collègue, hiérarchique ou extérieur, les entreprises doivent diligenter une enquête en cas de tels actes, et, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner.

Les agissements de nature sexiste, directs ou indirects (affichage, propos, etc.) doivent être identifiés afin de les supprimer. Ces comportements doivent être sanctionnés dans le cadre des mesures prévues par la réglementation ou le règlement intérieur. Les dispositions relatives à la prévention du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes, doivent apparaître dans le règlement intérieur et être soumis pour avis au CSE ou aux commissions santé, sécurité et conditions de travail.

Article 3 | Recrutement

Les parties rappellent que le recrutement doit respecter le strict principe d'égalité et se fonder sur les compétences, qualifications et expériences du candidat sans distinction d'âge, de sexe, d'origine ou de religion.

Pour ce faire, les employeurs de la branche veilleront à respecter les principes suivants :

Obligation de neutralité dans les offres d'emploi

Les offres d'emploi doivent être rédigées de manière neutre, sans stéréotypes discriminants ni formulations susceptibles de dissuader un sexe de postuler. De plus, chaque offre devra obligatoirement inclure la mention H/F (ou son équivalent) dans l'intitulé du poste.

Égalité de traitement

Les employeurs de la branche s'engagent à garantir une égalité de traitement des candidatures parmi les candidats retenus, à compétences, expériences et profils équivalents. Le recrutement sera fondé exclusivement sur l'évaluation des compétences et de la personnalité du candidat, sans aucune question relative aux charges familiales, à l'état de grossesse ou à la vie privée. Par ailleurs, les acteurs du recrutement seront sensibilisés à la non-discrimination et à la lutte contre les stéréotypes de genre.

Promotion des métiers de navigantes

Afin de favoriser l'augmentation du nombre de femmes dans les postes de personnel navigant, les entreprises de la branche GASPE s'engagent à valoriser les parcours de navigantes à travers leurs actions de communication.

Article 4 | Formation et parcours professionnel

Les parties reconnaissent que la formation joue un rôle essentiel dans l'égalité professionnelle, en favorisant le développement des compétences, l'évolution de carrière et la progression professionnelle. Les entreprises s'engagent à garantir un accès équitable aux formations pour

les femmes et les hommes, en proportion de leurs effectifs. Elles veilleront également à adapter l'organisation des formations afin de prendre en compte les contraintes liées à la vie familiale.

Engagement en faveur de la formation professionnelle

La branche s'engage à déployer des formations professionnelles pour l'ensemble de ses collaborateurs, en fonction des besoins de développement individuels et de ceux de l'entreprise, sans distinction de sexe.

Engagement en faveur de l'égalité professionnelle

La branche s'engage à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la gestion du développement et des parcours professionnels des collaborateurs, notamment en matière de formation, d'affectations, de promotions et de mutations.

Article 5 | Rémunération

Les parties affirment que tous les navigants doivent bénéficier des mêmes droits en matière de rémunération. L'évolution salariale du personnel navigant doit être déterminée en fonction des grilles de rémunération de la branche, en tenant compte de la qualification, des compétences, de l'expérience et du niveau de responsabilité, sans distinction de sexe.

Conformément à la réglementation, il est rappelé que les entreprises sont tenues de mener une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs. Elles doivent également analyser chaque année la situation et, si nécessaire, mettre en place les mesures requises pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6 | Équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Les parties rappellent l'importance de mettre en place des mesures favorisant un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment :

- informer les salariés sur les dispositifs relatifs aux congés familiaux, en précisant que leur prise en compte est indépendante du sexe du bénéficiaire ;
- organiser un entretien professionnel de retour après toute absence de plus de trois mois.

Article 7 | Outils pour l'égalité professionnelle

Les parties rappellent que plusieurs outils, adaptés à la taille de la structure, permettent d'aborder concrètement l'égalité professionnelle :

- le bilan social et la base de données économiques et sociales, qui doivent analyser la situation de l'entreprise et son évolution ;
- l'index d'égalité femmes-hommes, lorsque son application est requise ;
- la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Article 8 | Indicateurs de suivi

Les accords et plans d'action mis en place au sein des entreprises doivent inclure des indicateurs de suivi et fixer des objectifs chiffrés d'amélioration. L'analyse des pratiques de l'entreprise se fera sur la base de ces indicateurs et objectifs, afin d'évaluer leur efficacité. Si les mesures prévues s'avèrent inefficaces ou inadaptées, de nouveaux indicateurs ou actions pourront être envisagés.

Article 9 | Suivi du présent accord

Le suivi de l'accord sera assuré dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) afin d'évaluer la mise en œuvre des actions définies dans les articles précédents.

Article 10 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans, durée maximale en cas de présence d'un accord collectif le prévoyant.

Article 11 | Formalités de dépôt et date d'entrée en vigueur

L'accord sera déposé par voie dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure : teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Nantes. L'accord prendra effet dès le lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 12 | Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment pendant sa période d'application, sous réserve d'un accord entre les parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et accompagnée d'une proposition de modification.

Les discussions devront s'ouvrir dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande. Toute modification donnera lieu à un avenant conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Nantes, le 25 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250290-000725

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
