



©rcfotostock - stock.adobe.com



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIÈRE
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2024-01
6 janvier 2024



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2024-01 du 6 janvier 2024

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	104

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-01 du 6 janvier 2024

Conventions, avenants et accords

Pages

IDCC 16 Transports-routiers : avenant du 4 décembre 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi.....	5
IDCC 184 Imprimerie de labeur : accord du 19 décembre 2023 relatif au régime de prévoyance conventionnelle	7
IDCC 1261 Acteurs. Lien social : accord n° 03-23 du 14 décembre 2023 relatif à la mise en place des bons syndicaux	9
IDCC 1405 Fruits-légumes. Expédition-exportation : accord du 20 octobre 2023 relatif au financement du paritarisme	13
IDCC 1487 Horlogerie-bijouterie. Commerce de détail : avenant n° 5 du 8 décembre 2023 relatif au remboursement des frais de santé.....	17
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Bretagne) : accord du 19 décembre 2023 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2024	20
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Bretagne) : accord du 19 décembre 2023 relatif à l'indemnité de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2024	23
IDCC 2098 Prestataires-secteur tertiaire : avenant du 12 décembre 2023 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue	25
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Auvergne) : accord du 4 décembre 2023 relatif à la valeur du point.....	30
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Nord-Pas-de-Calais) : accord du 11 décembre 2023 relatif à la valeur du point.....	32
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Languedoc-Roussillon) : accord du 12 décembre 2023 relatif à la valeur du point.....	34
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Pays de la Loire) : accord du 10 novembre 2023 relatif à la valeur du point.....	36
IDCC 2583 Autoroute-sociétés-concessionnaires-exploitantes : accord du 20 décembre 2023 relatif à la santé et à la sécurité du personnel	38
IDCC 2609 Bâtiment (Bretagne) : accord du 19 décembre 2023 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2024	60

IDCC 2642 Production-audiovisuelle : avenant n° 16 du 19 octobre 2023 relatif à la périodicité de la collecte des contributions conventionnelles	62
IDCC 3109 Industries-alimentaires-5 branches : avenant n° 21 du 8 décembre 2023 relatif au régime de prévoyance	64
IDCC 3205 Coopératives-consommateurs-salariés : avenant n° 1 du 1 ^{er} décembre 2023 à l'accord du 27 octobre 2016 relatif à la création d'un régime de retraite surcomplémentaire	66

Accord(s) professionnel(s)

Industries électriques et gazières : avenant n° 1 du 18 décembre 2023 à l'accord national du 21 février 2008 relatif au régime de retraite supplémentaire	69
Industries électriques et gazières : avenant n° 3 du 18 décembre 2023 à l'accord du 7 mars 2011 relatif à l'aide aux frais d'études.....	75
Industries électriques et gazières : avenant n° 3 du 18 décembre 2023 à l'accord du 15 décembre 2017 relatif à l'évolution des droits familiaux.....	83

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
DU TRANSPORT**

Avenant du 4 décembre 2023

relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation
et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi

NOR : ASET2351270M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

FNTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTE CFDT ;

CFTC FGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux décident de reconduire les dispositions dérogatoires mises en place par les avenants des 17 décembre 2020, 18 juin 2021, 26 octobre 2021 et 1^{er} février 2023 à l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport du 12 avril 2017, comme suit :

Article 1^{er} | Modification de la période de référence

Les partenaires sociaux décident de prolonger le dispositif dérogatoire aménageant la durée de la période de référence visée à l'article 27 de l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport du 12 avril 2017 et, ce, jusqu'à la réécriture dudit accord national précité.

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, dans le respect des dispositions de son article 1^{er}.

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 4 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 19 décembre 2023
relatif au régime de prévoyance conventionnelle

NOR : ASET2450008M

IDCC : 184

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

GMI ;

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires du présent accord rappellent leur attachement à l'institution créée par la branche.

Cet accord paritaire porte sur les dispositions relatives au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2024. Il s'agit de l'équilibre du régime conventionnel ainsi que de la reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance.

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

Article 1^{er} | Équilibre du régime conventionnel

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Les taux conventionnels restent inchangés pour l'année 2024.

Article 2 | Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} février 2014

1. Portabilité des garanties prévoyance

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} décembre 2014 reste applicable en l'état pour l'année 2024 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. Suivi du dispositif

Un point sur le suivi technique et financier de ce dispositif sera fait sur la base des comptes de l'année passée, par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, dans le courant du 2^e semestre de l'année en cours, afin de maintenir, ou de modifier les modalités d'application de celui-ci et ce en fonction des résultats du régime.

Article 3 | Date d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2024.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 19 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : 1261 | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL (CENTRES SOCIAUX ET SOCIOCULTURELS, ASSOCIATIONS D'ACCUEIL DE JEUNES ENFANTS, ASSOCIATIONS DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL LOCAL)**

Accord n° 03-23 du 14 décembre 2023

relatif à la mise en place des bons syndicaux

NOR : ASET2351283M

IDCC : 1261

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

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD ;

FNAS FO ;

USPAOC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux après avoir expérimenté le dispositif des bons syndicaux souhaitent le mettre en place pour une durée de trois ans afin de développer le dialogue social local au sein de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent par cet accord leur attachement à un dialogue social vivant, gage de qualité de vie au travail et de performance sociale et économique.

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

Le présent accord vise à prolonger au sein de la branche professionnelle le dispositif de bons syndicaux afin de permettre à chaque organisation syndicale de salariés représentatives et à l'organisation patronale représentative de développer un dialogue social territorial.

Article 2 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

En effet, les dispositions prévues par ce présent avenant s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalents temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir

des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type, compte tenu du fait que le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 | Objectif de l'avenant

Des bons syndicaux valant autorisation d'absence d'une demi-journée sont accordés pour la durée de l'accord aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Ces bons syndicaux sont la traduction de l'activité syndicale dans la branche professionnelle des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle pour le développement du dialogue social.

Ces autorisations d'absence sont accordées aux salariés sur présentation d'un bon syndical valant autorisation d'absence d'une demi-journée. Ces bons syndicaux permettent de justifier l'absence du salarié uniquement pour assister aux réunions, manifestation ou tout autre événement organisés par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation patronale.

Article 4 | Modalité d'attribution

a) Nombre de bons syndicaux

Afin de favoriser l'exercice du dialogue social local, des bons syndicaux sont attribués annuellement à hauteur de :

- 200 bons valant autorisation d'absence d'une demi-journée pour chaque fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ;
- un nombre total équivalent de bons attribué aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

Un bon syndical ne peut être utilisé que pour justifier l'absence liée à la participation du salarié à une réunion, manifestation ou tout autre événement mis en place par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle ou l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche professionnelle auquel ce dernier est adhérent. Par conséquent, un bon syndical ne peut pas être utilisé pour des temps de déplacement.

Les fédérations nationales d'organisation syndicale et les organisations professionnelles d'employeurs sont libres d'utiliser et de répartir ces bons syndicaux entre leurs adhérents dès lors que ces derniers sont salariés d'une entreprise appartenant à la branche professionnelle et/ou négociateur dans la branche dûment mandaté par l'organisation.

Les bons syndicaux sont émis annuellement entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre. Aussi, un bon syndical non utilisé par chaque fédération nationale d'organisation syndicale de salariés ou par chaque organisation professionnelle employeurs sur l'année considérée ne pourra plus l'être l'année d'après.

En tout état de cause, les bons non utilisés par chaque fédération nationale d'organisation syndicale ou par chaque organisation professionnelle employeurs au 31 décembre 2026 ne seront pas utilisables après cette date.

Si une organisation syndicale de salariés ou une organisation professionnelle d'employeurs n'est plus représentative au niveau de la branche suite à la parution du nouvel arrêté de représentativité syndicale ou patronale au niveau de la branche professionnelle ; l'organisation ne pourra plus bénéficier des bons syndicaux à compter du lendemain du jour de la publication de

l'arrêté au *Journal officiel*. Si les bons syndicaux n'ont pas pu être entièrement consommés par cette dernière, ils seront répartis entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

Dans le cas où une nouvelle organisation syndicale de salariés ou une nouvelle organisation professionnelle d'employeurs devient représentative au niveau de la branche professionnelle, un nombre de bons tel que défini dans le présent article lui sera attribué pour le délai restant à courir de l'accord.

Ces bons syndicaux sont établis par l'Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme (ACGFP) qui en détermine les modalités et conditions d'attribution, à chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et à chacune des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle, conformément à la convention collective, dans son règlement intérieur ou par protocole annexe.

b) Frais annexes

Dans le cadre du renforcement du dialogue social, une somme fixe est allouée au remboursement des frais annexes, à chaque fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

L'enveloppe fixée est d'un montant annuel de :

- 20 000 euros pour chaque fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ;
- une somme totale équivalente des sommes attribuées aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

Si une organisation syndicale de salariés ou une organisation professionnelle d'employeurs n'est plus représentative au niveau de la branche suite à la parution du nouvel arrêté de représentativité syndicale ou patronale au niveau de la branche professionnelle ; l'organisation ne pourra plus bénéficier de remboursement de ses frais dans le cadre du présent article à compter du lendemain du jour de la publication de l'arrêté au *Journal officiel*.

Dans le cas où une nouvelle organisation syndicale de salariés ou une nouvelle organisation professionnelle d'employeurs devient représentative au niveau de la branche professionnelle, la somme allouée au remboursement des frais annexes tel que défini dans le présent article lui sera attribuée pour le délai restant à courir de l'accord.

L'enveloppe prévue dans le présent article doit être utilisée entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours. Aussi, l'enveloppe non utilisée par chaque fédération nationale d'organisation syndicale de salariés ou par chaque organisation professionnelle employeurs sur l'année considérée ne pourra plus l'être l'année d'après.

L'enveloppe des frais annexes non utilisée au 31 décembre 2026 sera perdue.

c) Conditions d'absence

Le bon syndical valant autorisation d'absence d'une demi-journée répondant aux conditions de l'article 4 est présenté à l'employeur au moins 15 jours calendaires avant le jour d'absence, par le salarié.

d) Maintien de la rémunération

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels ou des heures de délégations attribuées aux représentants du personnel dès lors que les conditions mentionnées ci-dessus à l'article 4 sont réunies, dans la limite du nombre de jours accordés par ledit article.

e) Remboursement de l'employeur

L'employeur ayant maintenu la rémunération du salarié durant son temps d'absence conformément à l'article c) 4, pourra bénéficier d'une prise en charge financière du salaire maintenu dans la limite de 330 euros par jour, auprès de l'Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme (ACGFP) qui établit les bons syndicaux.

Le paiement sera assuré par l'ACGFP sur présentation d'un mémoire émis par l'employeur chaque trimestre accompagné des justificatifs. Ce mémoire devra mentionner :

- les dates du ou des jours d'absence du salarié ;
- le nombre de bons syndicaux utilisé sur la période par le salarié ;
- la ou les fiches de paie du ou des mois concernés par le ou les jours d'absence du salarié.

Il est à noter qu'en cas d'absence du salarié sur le mois où un ou plusieurs bons syndicaux ont été utilisés (notamment en raison d'arrêt maladie), une reconstitution du salaire devra être réalisée afin d'indemniser l'employeur en raison du ou des jours d'absence liés à l'utilisation de bons syndicaux.

Article 5 | Bilan de l'expérimentation

Un bilan sera réalisé par le conseil d'administration de l'ACGFP et présenté en CPPNI deux mois avant l'échéance de l'accord, soit courant du mois d'octobre 2026.

Article 6 | Entrée en vigueur. Dépôt et extension

Le présent avenant est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1^{er} janvier 2024.

Il fait l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère du travail, du plein l'emploi et de l'insertion.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 14 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 20 octobre 2023
relatif au financement du paritarisme

NOR : ASET2450005M

IDCC : 1405

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

ANEEFEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été décidé les mesures suivantes :

Préambule

La branche des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes a mis en place la CPPNI par accord de branche du 21 septembre 2018 étendu par arrêté d'extension du 17 février 2022.

Dans ce cadre, l'article 7 de la convention collective qui prévoit des dispositions relatives aux salariés membres des commissions paritaires et au fonctionnement du paritarisme a été modifié dans son alinéa 4 afin de revaloriser le montant de prise en charge des frais annexes d'hébergement et nourriture engagés lors des réunions CPPNI.

Les alinéas 5, 6 et 7 de cet article 7 de la convention collective prévoient que le financement de l'indemnisation des frais de déplacement est mutualisé au niveau de la profession. Il en est de même pour les frais de fonctionnement de la convention collective nationale. Les cotisations correspondantes sont entièrement à la charge des employeurs. Le taux de cotisation est de 1 pour mille de la masse salariale pour les entreprises relevant de la convention collective.

Les partenaires sociaux souhaitant pérenniser la collecte de la cotisation conventionnelle de un pour mille de la masse salariale à la charge des employeurs prévue par la branche à l'article 7 de la convention collective pour financer le paritarisme et officialiser le choix du nouvel orga-

nisme collecteur qui est OCAPIAT, décidé lors de la CPPNI du 25 avril 2023, il est convenu de conclure un accord relatif au financement du paritarisme dans la branche.

Ainsi le présent accord, annule et remplace l'article 7 de la convention collective, les dispositions prévues au 4 premiers alinéas étant déjà repris dans l'accord du 21 septembre 2018 et les alinéas 5,6 et 7 faisant l'objet du présent accord.

Il est convenu également afin d'assurer la transparence des financements de créer une association de gestion qui percevra les sommes collectées par OCAPIAT et qui fera l'objet d'une comptabilité séparée.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'expédition-exportation de fruits et légumes (IDCC 1405).

Article 2 | Objet

Le présent accord a pour objet de donner aux instances de la branche impliquées dans les négociations collectives les moyens financiers pour mener à bien leurs missions et assurer notamment :

- la promotion des métiers de la branche,
- la visibilité et la promotion des instances professionnelles représentant les intérêts des salariés et des entreprises de la branche ;
- la transmission des informations et l'information régulière des salariés et des entreprises de la branche sur la convention collective nationale, les avenants, les accords et leur évolution ;
- la participation aux réunions préparatoires et aux commissions paritaires nationales ;
- la participation des représentants des organisations aux négociations collectives ;
- la préparation des documents de travail ;
- la liaison entre les partenaires sociaux et les différentes instances ;
- l'élaboration des textes et accords conventionnels ;
- le suivi et la révision des accords ;
- la mise en œuvre d'enquêtes, de rapports ou d'études nécessaires à la branche.

Ce financement est assuré par le versement d'une cotisation conventionnelle à la charge des entreprises couvertes par la convention collective nationale de l'expédition-exportation de fruits et légumes (IDCC 1405).

Article 3 | Montant de la cotisation patronale conventionnelle annuelle

La cotisation patronale conventionnelle annuelle pour le financement du paritarisme est maintenue à 1/1000 de la masse salariale, comme prévu initialement à l'article 7 de la convention collective.

Elle est versée par toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes (IDCC 1405).

Article 4 | Création d'une Association paritaire de gestion et d'affectation de la cotisation conventionnelle pour le développement du dialogue social au sein de la branche

Afin de gérer et d'affecter les fonds issus du versement de la cotisation annuelle patronale conventionnelle obligatoire pour le développement du dialogue social de la branche expédition-exportation de fruits et légumes, de manière transparente, il est convenu de créer une

Association paritaire de gestion et d'affectation de la cotisation pour le développement du dialogue social.

L'association a pour dénomination Association pour la gestion du paritarisme de l'expédition et exportation de fruits et légumes.

Elle pourra être désignée sous le sigle AGP-EEFL.

Il est convenu que les statuts de cette association fixeront les règles de fonctionnement de l'association.

L'objet de cette association est de :

- gérer et procéder à la répartition des fonds conformément aux règles visées à l'article 5 du présent accord ;
- vérifier la conformité de l'utilisation des fonds conformément aux règles visées à l'article 2 du présent accord.

L'association s'emploiera en outre à rechercher, le cas échéant, des ressources complémentaires au fonctionnement du paritarisme (dons, subventions...).

Article 5 | *Organisme collecteur de la cotisation conventionnelle pour le développement du dialogue social au sein de la branche*

Les fonds destinés au fonctionnement du dialogue social résultant de la cotisation annuelle patronale conventionnelle seront collectés par OCAPAT.

Il est convenu qu'il sera conclu une convention de gestion des fonds entre l'Association et OCAPAT afin de définir les frais et les modalités de collecte.

OCAPAT tiendra une comptabilité distincte permettant d'identifier les fonds collectés en exécution du présent accord.

OCAPAT fournira annuellement et sur demande de l'Association la liste des entreprises collectées, le montant exact de la collecte, tous documents, y compris comptables, relatifs à ladite collecte.

Article 6 | *Affectation de la cotisation patronale conventionnelle annuelle*

Les fonds collectés pour l'association financeront :

- les charges directes (à la charge de la structure) :
 - les frais de collecte et de recouvrement des cotisations ;
 - les frais (déplacement, repas hébergement) engagés par les représentants de l'ANEEFEL et des délégations syndicales salariales définis par accord dans la CPPNI ;
 - les frais de formation des représentants de l'ANEEFEL et des organisations syndicales représentatives ;
 - les frais d'études ;
 - les frais de recours à des cabinets d'experts extérieurs ;
 - les frais d'actions d'information à destination des salariés de la branche ;
 - les frais en vue de la visibilité et de la promotion des instances professionnelles représentant les intérêts des entreprises et des salariés de la branche.
- les frais de secrétariat de la CPPNI (à la charge de l'ANEEFEL) :
 - les frais liés à l'organisation matérielle des réunions paritaires (location de salle, documents, supports, loyer, ordinateur...) ;
 - le temps de préparation aux réunions paritaires de branche ;
 - les frais d'édition, de diffusion ou de mise en œuvre de moyens d'informations liés à la convention collective nationale et aux diverses instances qui en sont issues.

Après déduction des frais ci-dessus, l'excédent sera réparti à part égale entre les deux collèges (organisation patronale/organisations syndicales de salariés) et à part égale entre les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche.

Les partenaires sociaux devront réaliser un bilan d'activité chaque année.

L'association paritaire rendra compte chaque année à la CPPNI des fonds ainsi collectés et de leur utilisation.

Article 7 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, l'ANEEFEL et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 | Entrée en vigueur

L'accord entre en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit la date d'extension de l'accord, pour toutes les entreprises de la branche.

Article 9 | Durée, suivi et révision de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est convenu que la CPPNI se revoit chaque année afin de faire un bilan et le cas échéant, d'engager une procédure de révision dans les conditions légales en vigueur.

Article 10 | Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions légales en vigueur.

Article 11 | Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 20 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

IDCC : 1487 | **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**
(Commerce de détail)

Avenant n° 5 du 8 décembre 2023
relatif au remboursement des frais de santé

NOR : ASET2450006M

IDCC : 1487

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

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC – FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant à l'accord relatif au remboursement des frais de santé du 16 décembre 2015 de la branche du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie a pour objet de procéder à une augmentation des taux de cotisation du régime frais de santé afin de le pérenniser.

En effet, après avoir constaté un déséquilibre du régime de remboursements des frais de santé liée aux différentes évolutions démographiques et aux dérives des coûts de soins, les partenaires sociaux de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie décide d'appliquer les nouveaux taux de cotisation tels que définis ci-dessous – à compter du dépôt dudit avenant impliquant le respect des délais de formalités administratives.

Article 1^{er} | Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés (cf. article L. 2232-10-1 du code du travail).

En effet, le présent avenant vise à modifier le régime obligatoire relatif aux frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie, et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Article 2 | Révision de l'annexe II

L'annexe II est remplacée par la grille tarifaire ci-dessous :

« Régime général :

Cotisation exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) :

	Base conventionnelle			Base intermédiaire		Base améliorée
	Régime collectif obligatoire	Base intermédiaire (facultatif)	Base améliorée (facultatif)	Régime collectif (obligatoire)	Base améliorée (facultatif)	Régime collectif (obligatoire)
Salarié	0,89 %	0,59 %	0,99 %	1,40 %	0,42 %	1,76 %
+ conjoint facultatif	0,98 %	0,65 %	1,09 %	1,55 %	0,46 %	1,94 %
+ enfant facultatif	0,53 %	0,35 %	0,59 %	0,84 %	0,25 %	1,06 %

Régime local (Alsace-Moselle) :

Cotisation exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) :

	Base conventionnelle			Base intermédiaire		Base améliorée
	Régime collectif obligatoire	Base intermédiaire (facultatif)	Base améliorée (facultatif)	Régime collectif (obligatoire)	Base améliorée (facultatif)	Régime collectif (obligatoire)
Salarié	0,51 %	0,59 %	0,99 %	0,98 %	0,42 %	1,29 %
+ conjoint facultatif	0,56 %	0,65 %	1,09 %	1,08 %	0,46 %	1,43 %
+ enfant facultatif	0,31 %	0,35 %	0,59 %	0,59 %	0,25 %	0,77 %

Article 3 | Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024 ou, à défaut, dès lors que les formalités de dépôt auront été réalisées, tenant compte des délais légaux à respecter en la matière.

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment, à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Article 4 | Clause de révision

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer au moins une fois par an pour examiner les comptes du régime et évaluer l'opportunité d'en modifier éventuellement la teneur.

L'objectif poursuivi est le maintien des équilibres techniques dudit régime de santé de la branche.

Article 5 | Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature puis déposé auprès des institutions référentes en la matière, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension accélérée du présent avenant auprès des institutions référentes – conformément aux dispositions légales prévues en la matière.

Fait à Paris, le 8 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 19 décembre 2023

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2024
(Bretagne)

NOR : ASET2351301M

IDCC : 1596, 1597

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

FFB Bretagne ;

CAPEB Bretagne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

URB CFTC Bretagne ;

UR FO BTP Bretagne,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

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

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

Article 1^{er}

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

Article 2

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

Pour les départements Morbihan, Finistère, Côtes d'Armor et Ille-et-Vilaine, à compter du 1^{er} janvier 2024 :

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 823,10	12,02
– position 2	170	1 827,74	12,05
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 876,20	12,37
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	2 020,10	13,32
– position 2	230	2 186,30	14,41
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	2 352,50	15,51
– position 2	270	2 518,70	16,61

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Rennes, le 19 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 19 décembre 2023

relatif à l'indemnité de petits déplacements au 1^{er} janvier 2024
(Bretagne)

NOR : ASET2351302M

IDCC : 1596, 1597

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

FFB Bretagne ;

CAPEB Bretagne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

URB CFTC Bretagne ;

UR FO BTP Bretagne,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

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

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

Article 1^{er}

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

Article 2

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

Pour les départements Côtes d'Armor, Finistère, Ille-et-Vilaine, Morbihan à compter du 1^{er} janvier 2024 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1 A	0,46 €	0,56 €	12 €
1 B	1,49 €	2,80 €	
2	2,06 €	5,60 €	
3	3,07 €	7,69 €	
4	4,31 €	9,86 €	
5	5,15 €	12,01 €	

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Rennes, le 19 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : **2098** | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE
DU SECTEUR TERTIAIRE**

Avenant du 12 décembre 2023

relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

NOR : ASET2450000M

IDCC : 2098

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

FIGEC ;
SIST ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE ;
SAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
F3C CFDT ;
FEC FO Services,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 12 octobre 2015, les organisations patronales et syndicales ont signé un accord sur la formation professionnelle se substituant à toute disposition de même nature et portant sur le même objet qui avait pu être conclu antérieurement.

Cet accord comportait notamment des articles relatifs aux contributions conventionnelles des entreprises à la formation professionnelle continue. Il s'agissait plus spécifiquement à l'article 3.2 dudit accord.

Depuis 2016, des avenants ont été régulièrement conclus, pour chaque exercice de référence, reconduisant ainsi chaque année des contributions conventionnelles à la formation professionnelle.

Les échanges paritaires qui ont présidé à la conclusion du présent avenant ont une nouvelle fois pris acte de l'existence d'un fonds de réserve substantiel lié à la collecte historique des contributions conventionnelles, démontrant une certaine sous-consommation pour des besoins de formation et d'ingénierie existants et croissants.

Ainsi, réunis en CPNEFP et en SPP, diverses décisions de mobilisation de cette réserve ont été prises, au bénéfice des salariés de la branche et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

C'est à l'aune de ces décisions qu'a été justifiée une nouvelle reconduction des contributions conventionnelles au niveau des derniers taux convenus, dans l'intérêt des salariés de toutes les entreprises de la branche.

La présente reconduction des taux conventionnels de contribution des entreprises à la formation professionnelle continue des salariés s'effectue donc selon les dispositions visées ci-après.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'accord du 12 octobre 2015 qu'il complète et modifie.

Ce champ est également identique aux précédents avenants conclus, sur ce même thème, par la branche aux dates rappelées en préambule.

Il est expressément rappelé que ce champ d'application correspond 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 | Contribution conventionnelle des entreprises à la formation professionnelle continue des salariés

Article 2.1 | Taux de la contribution conventionnelle

Au regard du contexte visé dans en préambule, les partenaires sociaux décident de maintenir, toujours pour une durée déterminée, une contribution conventionnelle supra légale.

Cette contribution conventionnelle est obligatoirement versée à l'OPCO désigné par la branche à savoir, à la date du présent avenant, l'OPCO des entreprises de proximité (OPCO EP).

Les taux de cette contribution conventionnelle sont fixés conformément au tableau suivant :

	Entreprises de 1 à 10 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contribution conventionnelle	0,20 %	0,10 %	0,05 %	0,05 %

Cette contribution 2024 est appelée sur la base de la masse salariale N -1, soit la masse salariale 2023.

Il est rappelé que la part conventionnelle de cette contribution est mutualisée dans une section comptable spécifique et n'est par principe pas sectorisée par taille d'entreprises.

Les partenaires sociaux veillent toutefois à ce que chaque catégorie d'entreprises contributrices bénéficie effectivement de financements de projets en lien avec cette contribution conventionnelle.

Les signataires rappellent enfin le caractère exceptionnel de cette contribution conventionnelle et qu'à défaut de révision possible des taux susvisés, seuls les taux légaux en vigueur s'appliqueront aux entreprises.

Article 2.2 | *Gestion des fonds issus de la contribution conventionnelle*

Les fonds issus de la contribution conventionnelle sont gérés conformément aux termes du présent avenant et selon les axes définis par les partenaires sociaux réunis en CPNEFP.

Il est entendu, puisque les fonds sont collectés par l'OPCO des entreprises de proximité et mobilisés par son intermédiaire, que la section professionnelle paritaire (SPP) de la branche sera informée de toutes les orientations et décisions de la CPNEFP relatives à l'utilisation de ces fonds conventionnels.

L'OPCO des entreprises de proximité sera alors en capacité de faire toute préconisation et recommandation à l'aune des éléments financiers de suivi de ces fonds conventionnels qu'il met à la disposition des partenaires sociaux en temps utile.

Article 2.3 | *Orientations prioritaires pour l'utilisation des fonds conventionnels*

Il est rappelé qu'historiquement, la branche avait souhaité que cette contribution puisse être prioritairement utilisée pour participer à l'abondement par l'employeur de formations suivies dans le cadre d'une politique de cogestion du compte personnel de formation (CPF) telle que définie dans l'accord du 12 octobre 2015.

Compte tenu toutefois de l'impact de la réforme de la formation professionnelle sur le fonctionnement de ce dispositif et vu les fonds disponibles issus des contributions conventionnelles historiques, il a été régulièrement convenu, depuis l'avenant du 13 décembre 2021, d'arrêter une liste non-exhaustive d'orientations prioritaires de l'utilisation des sommes collectées au titre de la contribution conventionnelle.

Cette liste, qui se présente historiquement en deux volets, est réitérée dans des termes similaires au titre du présent avenant, le volet 2 ayant été précisé en tant que de besoin :

■ Volet 1 : actions de formation métier

- certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche :
 - CQP enquête civile ;
 - CQP télésecrétaire ;
 - CQP chargé d'accueil,
- certificat de compétences de service en relation client (CCS-RC) :
 - coût pédagogique de la formation évaluateur ;
 - coût de l'évaluation,
- actions collectives :
 - CNIL et RGPD ;
 - notions juridiques liées au métier de domiciliation ;
 - CQP enquêteur civil ;
 - télésecrétariat,
- formation continue obligatoire liée à l'activité d'enquête civile ;
- titre niveau IV « agent de recouvrement » ;
- autres formations métier ;
- complément de financement des certifications éligibles à la « Pro-A ».

Toute délibération de la CPNEFP peut venir compléter ou modifier cette liste d'actions de formation.

■ Volet 2 : actions de branches sur décision de la CPNEFP

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;

- études d’opportunité et de faisabilité de projets certifiant ;
- toutes autres études concourant au développement de la formation professionnelle, en lien avec l’emploi, la formation, les compétences et la classification des emplois qui en découle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l’accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification d’actions de formation transversales ;
- accompagnement des entreprises pour le développement de projets certifiant dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- accompagnement et prise en charge de démarches d’agrément et de renouvellement d’agrément des CQP de branche s’il y a lieu ;
- accompagnement et prise en charge de l’inscription ou du renouvellement de l’inscription de certifications de branche au RNCP ou au registre spécifique ;
- frais d’évaluation et de jury le cas échéant ;
- expérimentation(s) de parcours de formation visant à optimiser l’intégration durable de collaborateurs.

Il est entendu que les orientations prioritaires susvisées ne portent pas préjudice aux facultés d’accompagnement de la branche par l’OPCO au titre notamment de l’article R. 6332-15 du code du travail ou de son bénéfice éventuel d’aides ou de fonds destinés à faciliter la mise en œuvre des actions concernées.

Les partenaires sociaux se réservent la faculté de définir de nouvelles priorités d’utilisation de cette contribution conventionnelle au cours de l’exercice 2024 sur délibération paritaire de la CPNEFP.

Article 3 | Modalités de versement des fonds

Les partenaires sociaux confirment que les fonds destinés à financer la formation professionnelle en vertu de la contribution conventionnelle prévue par le présent avenant sont versés par les entreprises couvertes par l’article 1^{er} du présent avenant à l’OPCO désigné par la branche à date, soit l’OPCO des entreprises de proximité.

Il est expressément convenu que les fonds ainsi collectés par l’actuel OPCO de la branche seront rattachés au régime conventionnel de formation professionnelle continue et que tout éventuel changement d’OPCO entraînera un transfert automatique et inconditionnel desdits fonds, ce sur quoi s’est historiquement engagé l’OPCO des entreprises de proximité.

Article 4 | Dispositions générales

Les signataires rappellent que les dispositions conventionnelles de branche entrant dans le cadre du 4^o de l’article L. 2253-1 du code du travail prévalent sur celles issues des conventions et accords d’entreprises conclus antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur.

Article 4.1 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d’un an correspondant à l’exercice 2024.

Il a donc vocation à s’appliquer du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024, après quoi il cessera automatiquement de produire ses effets.

Article 4.2 | *Suivi, révision et dénonciation*

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPNEFP et en SPP.

Le présent avenant 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 les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 4.4 | *Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés*

L'objet du présent avenant et les dispositions légales sur lesquelles il s'appuie ont justifié de prévoir des pourcentages spécifiques de contributions des entreprises en fonction de leur effectif, à l'instar des précédentes dispositions conventionnelles conclues à cet effet.

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 accord, quel que soit leur effectif.

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Fait à Paris, le 12 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 4 décembre 2023

relatif à la valeur du point
(Auvergne)

NOR : ASET2450002M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point du territoire est fixée à 8,99 pour le territoire Auvergne, à compter du premier jour du mois suivant la date d'extension du présent accord, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En

conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Clermont-Ferrand, le 4 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 11 décembre 2023

relatif à la valeur du point
(Nord-Pas-de-Calais)

NOR : ASET2450003M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point du territoire est fixée à 8,87 pour le territoire du Nord-Pas-de-Calais, à compter du premier jour du mois suivant la date d'extension du présent accord, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à 1 800 euros brut mensuel.

Article 4

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En

conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Lille, le 11 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 12 décembre 2023

relatif à la valeur du point
(Languedoc-Roussillon)

NOR : ASET2450004M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point du territoire du territoire Languedoc-Roussillon est fixée à :

– 8,89 pour les coefficients inférieurs à 320 ;

– 8,73 à partir du coefficient 320 inclus,

à compter du premier jour du mois suivant la date d'extension du présent accord, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Montpellier, le 12 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 novembre 2023

relatif à la valeur du point
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2450001M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point du territoire de Pays de la Loire est fixée à :

- 9,10 euros pour les coefficients 200 à 280 inclus ;
- 8,99 euros pour les coefficients 300 à 380 inclus ;
- 8,87 euros pour les coefficients 400 à 600 inclus,

à compter du premier jour du mois suivant la date d'extension du présent accord, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Nantes, le 10 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3336 | Convention collective nationale

IDCC : 2583 | **SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES OU EXPLOITANTES
D'AUTOROUTES OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

Accord du 20 décembre 2023
relatif à la santé et à la sécurité du personnel

NOR : ASET2351276M

IDCC : 2583

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

ASFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FEETS FO ;

UNSA Autoroutes,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'accord de branche relatif à la sécurité du personnel, signé le 6 novembre 2012 pour une durée indéterminée, reflétait l'ambition commune des signataires de tendre vers le zéro accident ainsi que la volonté des dirigeants de faire de la sécurité du personnel une priorité dans l'organisation des entreprises de la branche professionnelle.

Cet accord a apporté un cadre de réflexion et des principes directeurs sur la base desquels les entreprises de la branche ont déployé des politiques et plans d'actions en matière de sécurité du personnel alors prioritairement destinés à gérer les risques liés au tracé autoroutier.

Plus de 10 ans après la signature de cet accord, la performance sécurité du secteur a connu une nette amélioration avec des taux de fréquence qui ont été divisés par 3 voire 4. La culture sécurité de chacune des entreprises de la branche a fortement évolué. D'une posture réactive avec des actions de prévention secondaire ou tertiaire, ces entreprises animent désormais des systèmes de management de la santé et de la sécurité agiles et adaptés selon les métiers et les contraintes locales.

Depuis 2017, il est constaté dans le secteur autoroutier et routier une augmentation des heurts de véhicules d'intervention. Si la responsabilité des usagers de la route est recherchée, il n'en

demeure pas moins que les sociétés ont l'impérieuse obligation de mettre en œuvre le principe général de prévention des risques conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail.

Alors que le secteur fait face à une dégradation des chiffres de la sécurité routière et à des comportements au volant préoccupants voire alarmants, les entreprises et les organisations syndicales de la branche souhaitent capitaliser sur les progrès réalisés pour faire du zéro accident plus qu'une cible, une réalité.

De plus, les parties signataires souhaitent mettre à la disposition des salariés, de leurs représentants, des organisations syndicales et des employeurs un texte actualisé au regard des dernières évolutions législatives et réglementaires. Aussi se sont-elles montrées attentives à la mise en conformité avec :

- l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ;
- l'ANI du 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail ;
- la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

À travers ce nouvel accord, les parties signataires réaffirment leur ferme volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé physique et mentale et la sécurité du personnel des entreprises du secteur des concessionnaires d'autoroutes et d'ouvrages routiers par une politique de prévention durable et aux effets mesurables.

Cette démarche est guidée par des valeurs essentielles telles que le respect des personnes, la transparence dans la mise en œuvre de la démarche de prévention et le dialogue social.

Il est également rappelé que la mise en œuvre des dispositions du présent accord se doit d'être garantie et assurée par le déploiement de tous les moyens matériels, organisationnels et financiers nécessaires.

Le présent accord demeure un cadre de réflexion qui formalise des principes directeurs et facilite la prise en compte par l'ensemble des parties prenantes de quatre nouveaux enjeux :

- consolider la culture sécurité et développer une capacité d'adaptation et d'amélioration permanente face aux changements ;
- déployer des politiques et plans d'actions en matière de santé au travail ;
- renforcer la vigilance partagée et les actions de prévention à tous les niveaux ;
- partager de façon simple les résultats, les expérimentations et les bonnes pratiques.

L'accord reflète les gains de maturité observés dans le secteur à travers la commission de suivi et conserve pour rôle d'inciter les entreprises à poursuivre les actions de prévention primaire et la dynamique d'amélioration permanente de leur système de management de la sécurité.

Cet accord porte une attention particulière notamment aux thèmes suivants :

- la cartographie des parties prenantes ;
- l'anticipation et la nécessité d'inscrire l'action en matière de prévention ainsi que la QVCT ;
- la formation et la communication interne comme leviers d'amélioration continue ;
- la communication externe comme outil de mobilisation, notamment pour la sécurité routière ;
- le suivi des résultats et le partage des bonnes pratiques comme sources d'innovation, notamment avec la mise en place de nouveaux groupes de travail.

Dans cette perspective, et à l'issue des réunions de négociation des 29 mars, 12 juin, 5 juillet, 27 septembre et 11 décembre 2023, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des entreprises concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

Titre I^{er} Les acteurs de la santé et de la sécurité du personnel

La prévention des risques professionnels est la priorité de la branche au travers des entreprises concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

Au prix d'efforts constants, les entreprises ont contribué à faire baisser le nombre et la gravité des accidents du travail. Pour autant, les parties, animées par l'ambition de tendre vers le zéro accident, affirment que ces résultats peuvent et doivent être améliorés par la mobilisation de chacun.

En effet, le travail mené depuis plusieurs années par les entreprises d'autoroutes en matière de prévention des risques a permis de mettre en évidence, au-delà de tous les dispositifs, matériels et supports de sensibilisation, le caractère déterminant du comportement individuel.

Cette ambition est l'expression :

- à titre individuel, de la volonté de chacun de préserver son intégrité physique et mentale dans l'exercice de ses fonctions et d'apporter une plus-value prévention dans son activité ;
- au niveau collectif, de la volonté conjointe de tous les acteurs de refuser les comportements et les situations à risque et de les prévenir ou corriger.

La mobilisation passe par l'information, la formation et la compréhension mutuelle de tous les acteurs, de leur positionnement et de leur rôle dans la chaîne de prévention. Le présent Titre I^{er} décrit, de manière générique, ce positionnement et ce rôle.

Pour cela, il est prévu d'informer et d'impliquer les différents acteurs, en veillant à ce qu'ils disposent des informations et de la formation nécessaire pour être des acteurs à part entière du processus de prévention des risques professionnels. Ces différents acteurs auront notamment pour mission d'être des contributeurs effectifs à l'amélioration continue des systèmes de management de la santé et sécurité au travail (SMSST) à travers la mise en œuvre de démarches santé et sécurité dans les entreprises.

À titre d'illustration, la démarche d'analyse de tous les événements de santé et de sécurité est une étape incontournable pour mobiliser chacun et réduire les survenances de dysfonctionnements.

Les parties signataires conviennent que la démarche d'analyse des accidents, des presque-accidents ainsi que des accidents bénins est aujourd'hui développée parmi les entreprises du secteur et fait l'objet d'indicateurs suivis par la branche.

Sous-thème 1 Les acteurs internes

I.1.1) La direction

L'employeur est tenu d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés tant par la mise en œuvre d'actions de prévention des risques, d'information et de formation, que par la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

La démarche de prévention des risques professionnels est donc placée sous l'autorité et la responsabilité du chef d'établissement.

La direction de l'entreprise, au niveau le plus élevé, doit considérer la promotion de la santé et de la sécurité du personnel ainsi que de l'amélioration des conditions de travail comme des parties essentielles de ses fonctions. Elle doit communiquer sa volonté à l'ensemble du personnel, en utilisant les moyens de communication les plus appropriés, tout particulièrement les échanges et le dialogue.

La sécurité du personnel et la prévention des risques professionnels doivent constituer des thèmes prééminents de la vie de l'établissement ; ainsi, le chef d'établissement s'engage notamment, et en fonction de la diversité géographique des sites, à :

- entretenir une concertation régulière avec les organisations syndicales, le (ou les) CSE et/ou CSSCT concerné(s) dans le respect de leurs prérogatives ;
- informer et impliquer les salariés, en veillant à ce qu'ils disposent des informations et de la formation nécessaires pour être des acteurs à part entière du processus de prévention des risques professionnels ;
- informer et impliquer les différents acteurs des entreprises extérieures sur l'ensemble de cette démarche et leur communiquer les éléments leur permettant d'établir leur propre évaluation des risques en vue de leur inscription dans les plans de prévention, cahiers des charges et plans généraux de coordination ;
- mettre en place tous les supports nécessaires à la déclaration de toutes situations, définies comme des situations dangereuses n'ayant pas abouti à un accident en raison de circonstances particulières susceptibles de ne pas se représenter.

Son action est guidée par le souci constant d'améliorer la prévention en matière de sécurité et de santé du personnel. Pour que la démarche entreprise soit pleinement efficace, l'employeur y associera de manière étroite et constante l'ensemble des acteurs de la prévention, à savoir :

- le management ;
- les salariés ;
- le responsable prévention santé sécurité ;
- les institutions représentatives du personnel ;
- le service de santé au travail et le médecin du travail ;
- les intervenants en prévention des risques professionnels ;
- les chefs des entreprises extérieures intervenant dans l'établissement.

I.1.2) Les salariés

Les politiques et plans d'actions de prévention des risques professionnels et de sécurité concernent aujourd'hui l'ensemble des salariés de la branche, notamment ceux dont les métiers sont liés aux nouvelles organisations ou en lien avec la digitalisation des activités.

Cette pluralité des organisations du travail comprenant de fait des modalités hybrides ; les salariés des filières péage, maintenance, commercial et supports sont aussi pleinement impliqués dans les démarches de prévention des risques professionnels.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées, du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Ainsi, chaque salarié est le premier acteur de sa propre sécurité et il est rappelé qu'il doit alerter rapidement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser

qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou celle d'autrui, ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Dans une telle situation, et conformément aux dispositions légales, le salarié peut faire usage de son droit de retrait et l'employeur ne peut pas lui demander de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

Les salariés doivent systématiquement, avant la fin de leur poste si cela concerne un dommage physique, déclarer tout dysfonctionnement ou situation de « presque accident » identifié comme des situations à risques. Ces dysfonctionnements ou situations de presque accidents seront étudiés en vue d'en tirer des pistes d'améliorations. À cet effet, les entreprises prévoient les procédures nécessaires à la remontée de ces alertes, à leur analyse ainsi qu'au suivi des mesures correctrices éventuellement décidées pour remédier à toutes les situations liées à la santé et à la sécurité.

I.1.3) Le management

En supplément de ses responsabilités individuelles, telles que décrites ci-dessus, en qualité de salarié dans l'entreprise, chaque représentant de la hiérarchie, dans le cadre de sa fonction et conformément aux délégations et subdélégations de pouvoirs applicables, a la charge de veiller à la sécurité et à la santé physique et mentale du personnel ainsi qu'aux conditions de travail pour le périmètre dont il porte la responsabilité. L'animation, la sensibilisation, le contrôle du respect des règles et, le cas échéant, la prise de sanctions, la remontée d'informations et l'identification des besoins de formation font partie intégrante des fonctions du manager.

Dans les appréciations individuelles portées sur le personnel, à quelque niveau que ce soit, qu'il s'agisse d'une évaluation individuelle ou d'un déroulement de carrière, l'engagement en matière de santé et sécurité sera pris en compte tant sur les aspects qualitatifs (évolution du comportement, vigilance partagée, force de proposition...) que sur des résultats chiffrés.

Il est expressément rappelé que tout événement relatif à la sécurité d'un salarié doit être communiqué à son manager. En fonction de la situation, l'accident sera répertorié en situation dangereuse, presque accident, accident bénin, accident de travail sans arrêt ou avec arrêt. Cette obligation s'impose à l'ensemble du personnel des sociétés d'autoroutes et ne souffre aucune exception. Dans certaines circonstances, le manager envisagera, après avoir dialogué avec le salarié, une adaptation temporaire des tâches. Cette situation fera l'objet d'un suivi approprié pour réagir autant que de besoin, comme solliciter les conseils du médecin du travail.

En outre, face à des situations, constatées par le médecin du travail, d'inaptitude temporaire ou définitive au poste de travail, le manager doit, en concertation avec la médecine du travail, étudier toutes les possibilités d'aménagement du poste et des conditions de travail du salarié concerné permettant son reclassement.

I.1.4) Les responsables santé sécurité (ou référents santé sécurité) et équipes de prévention

Les responsables sécurité développent et mettent en place les politiques de sécurité auprès des directions de l'entreprise. Ils s'appuient sur des équipes de préventeurs.

Ils ont notamment pour missions de :

- contribuer à l'amélioration de la santé et de la sécurité du personnel ;
- assurer l'animation de la démarche de prévention des risques professionnels ;
- évaluer les risques ;
- guider l'entreprise dans la sensibilisation et la formation de l'ensemble du personnel ;
- participer à l'optimisation des procédures et des équipements en appui des managers.

Ils sont par ailleurs les interlocuteurs privilégiés du CSE (pour sa partie hygiène et sécurité) et de la CSSCT, où ils tiennent un rôle de membre consultatif.

Ils contrôlent l'application de la législation en matière de sécurité ainsi que sa mise en œuvre. Ils sont présents sur le terrain pour être à l'écoute des équipes, identifier et partager les bonnes pratiques.

I.1.5) Les représentants du personnel des entreprises de la branche

a) Le comité social et économique (CSE)

Les parties signataires conviennent que le CSE est un partenaire privilégié et reconnu de l'employeur en matière de sécurité, de santé, d'hygiène et des conditions de travail des salariés de l'entreprise.

Le CSE participe activement à la politique de prévention des risques professionnels. Il contribue également à la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail ainsi qu'à l'information et à la sensibilisation des salariés.

Il est l'instance la plus qualifiée pour coordonner le travail de l'ensemble des acteurs de la sécurité et de la santé du personnel dans la mesure où il rassemble tous les acteurs concernés.

Aussi la formation des membres du CSE doit-elle faire l'objet d'une attention particulière.

Le CSE est une instance représentative du personnel dont les fonctions sont multiples et impliquent notamment qu'il :

- œuvre pour la protection de la santé physique et mentale des salariés (y compris les travailleurs temporaires et les intervenants extérieurs), ainsi que pour l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail ;
- veille à l'observation de la réglementation sanitaire, analyse les conditions de travail et les situations de travail potentiellement dangereuses, procède à l'analyse des risques professionnels et de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ;
- contribue à la promotion de la prévention des risques dans l'établissement et peut notamment proposer des actions destinées à prévenir le harcèlement moral et le harcèlement sexuel ;
- désigne parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes conformément aux dispositions de l'article L. 2314-1 du code du travail ;
- est habilité à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières ;
- est habilité à mener une enquête à la suite d'un accident du travail ou à une maladie professionnelle ainsi que, chaque fois qu'il est nécessaire, à analyser une situation pouvant présenter un risque tel que révélé par un presque accident ou un dysfonctionnement ;
- procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Il peut, pour l'accompagner dans la réalisation des inspections, faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée ;
- formule des recommandations en matière de formation et d'information du personnel ;
- doit être consulté avant toute décision et tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs.

Dans tous les cas, il est informé des suites réservées à ses observations.

Il est rappelé que le CSE peut se faire force de propositions dès lors que celles-ci sont de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise.

Par ailleurs, le droit d'alerte incombe également au représentant du personnel au CSE qui a constaté, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, une cause de danger grave et imminent.

b) La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), composée d'au moins trois membres appartenant au CSE et présidée par l'employeur, est obligatoirement mise en place dans :

- les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants du code du travail.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2315-38 du code du travail, le CSE peut, le cas échéant, déléguer à la CSSCT une partie de ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et de ses attributions consultatives.

I.1.6) Les organisations syndicales représentatives de la branche

Les organisations syndicales représentatives de la branche s'impliquent dans les commissions statutaires et relaient des évolutions attendues sur la sécurité du personnel auprès des salariés de la branche.

I.1.7) L'ASFA

L'ASFA a développé de nombreuses actions de sensibilisation à la sécurité routière auprès des clients et usagers des autoroutes, tant par l'organisation d'événements dédiés que par l'utilisation des réseaux sociaux digitaux.

Elle collecte également des informations auprès des associations professionnelles pour orienter les actions de prévention et sécurité.

Elle procède à l'analyse de l'ensemble des accidents impliquant le personnel pour en identifier la cause principale et en surveiller les évolutions. Elle est attentive au développement d'échanges réguliers avec les instances nationales des principaux intervenants extérieurs sur l'autoroute.

Interlocuteur privilégié des directions, l'ASFA est également animatrice des groupes de travail.

L'ASFA représente et fait valoir les points de vue du secteur au sein du Comité national de la sécurité routière.

Sous-thème 2 Les partenaires externes

I.2.1) Les services de prévention et de santé au travail et médecins du travail

Les parties signataires réaffirment que les services de prévention et de santé au travail agissent, dans le cadre de l'entreprise, dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des travailleurs dont ils assurent la surveillance médicale.

Conformément à la législation, leur indépendance doit être garantie dans l'ensemble de leurs missions. Ils disposent de toute latitude pour prendre contact avec les salariés et leurs représentants sur les thèmes relatifs à la prévention des risques professionnels.

Les parties signataires tiennent à rappeler le rôle central que jouent les services de prévention et de santé au travail, et en particulier les médecins du travail agissant en tant que conseillers des chefs d'entreprise et d'établissement et de leurs représentants, des salariés et des représentants du personnel en ce qui concerne notamment :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;

- la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accident du travail ou d'utilisation de produits dangereux ;
- l'hygiène générale de l'établissement ;
- la prévention et l'éducation sanitaire dans le cadre de l'établissement ;
- la prévention des risques psychosociaux et du harcèlement sexuel ou moral ;
- la prévention ou la réduction de la pénibilité au travail et de la désinsertion professionnelle ;
- le maintien dans l'emploi.

Le service de prévention et de santé au travail et le médecin du travail ont un rôle prioritairement préventif. Ce dernier peut, en concertation avec l'employeur, proposer un aménagement de poste qui devra être pris en compte.

Ce rôle consiste à éviter toute altération de la santé physique et mentale des salariés du fait de leur activité professionnelle, notamment en surveillant les conditions de travail et d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des salariés.

Les services de prévention et de santé au travail sont assurés par un ou plusieurs médecins du travail, éventuellement assisté(s) du personnel approprié (infirmiers, intervenants en prévention des risques professionnels, assistants administratifs...).

L'employeur peut, selon des règles définies par la législation, établir un service autonome de prévention et de santé au travail ou adhérer à un service de prévention et de santé Interentreprises. Il veille au respect de la fréquence légale des visites médicales obligatoires.

1.2.2) La CARSAT

La CARSAT est une partenaire externe institutionnelle de l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité au travail.

Elle cherche à promouvoir une démarche globale de prévention en entreprise. Ses domaines d'intervention sont multiples et concernent notamment :

- les diagnostics des risques ;
- les programmes de prévention ;
- les visites personnalisées ;
- les formations à la sécurité ;
- la conception des lieux et équipements de travail ;
- l'analyse des risques physiques et chimiques ;
- les contrats de prévention ;
- les documentations techniques et réglementaires en matière de sécurité au travail ;
- les statistiques régionales.

La CARSAT intervient par ailleurs dans le domaine des risques professionnels en développant et coordonnant la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ; elle peut faire procéder à toutes enquêtes qu'elle juge utiles en ce qui concerne les conditions d'hygiène et de sécurité.

Le service prévention des CARSAT peut être saisi par l'employeur ou ses mandataires, le CSE et le médecin du travail, s'il est salarié de l'entreprise.

1.2.3) L'inspection du travail

Les inspecteurs du travail et les contrôleurs qui exercent sous leur autorité, outre les contrôles répressifs, tiennent également un rôle de prévention, de conseil, de conciliation, de médiation et d'arbitrage dans des litiges entre salariés, représentants de salariés et employeurs.

Les inspecteurs du travail peuvent également saisir le service « prévention des CARSAT » et constatent les infractions aux mesures de prévention édictées par la CARSAT.

1.2.4) Les entreprises prestataires

Les parties signataires constatent que les organisations, en faisant appel à des entreprises extérieures, peuvent générer des risques d'interférences. Il convient de les évaluer lors d'inspections communes préalables à l'exécution des prestations.

Comme mentionné dans le préambule du présent accord, la volonté de préservation de la santé des travailleurs est identique et répond aux mêmes exigences pour les salariés de l'entreprise utilisatrice, ceux des entreprises extérieures, ainsi que pour les travailleurs temporaires.

Le plan de prévention, tel que défini par le code du travail, ou plan général de coordination, doit constituer le fondement de la démarche de prévention propre aux situations de coactivité et, à ce titre, présenter les caractéristiques suivantes :

- résulter d'une démarche conjointe de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures concernées ;
- comporter l'analyse des risques pouvant résulter de la situation de coactivité, notamment par l'analyse des différents modes opératoires des entreprises extérieures ;
- prendre en compte l'ensemble des aspects santé et sécurité susceptibles de nécessiter un effort de prévention ;
- être élaboré d'une manière collégiale, en associant si besoin les médecins du travail de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures, par exemple par une invitation à participer à l'inspection préalable des lieux de travail ;
- constituer un outil opérationnel réactualisé au fur et à mesure de l'avancement des travaux, en fonction de l'émergence éventuelle de nouvelles situations d'activité simultanée ;
- bénéficier d'une diffusion à l'ensemble des travailleurs concernés, par leurs chefs d'entreprise respectifs.

Dans le choix du recours à une entreprise extérieure, les parties signataires incitent les entreprises utilisatrices à privilégier celles ayant le plus grand souci du respect des règles en matière de prévention des risques et de sécurité du personnel. À cette fin, le critère sécurité pourra être un élément déterminant du choix de l'attributaire.

Ainsi, les parties signataires rappellent que les mesures de prévention doivent couvrir l'ensemble des salariés de l'entreprise ainsi que les personnes extérieures intervenant dans l'entreprise dans le cadre de coactivités, et ce indépendamment du régime contractuel couvrant ces personnes (salariés, apprentis, intérimaires, stagiaires...).

Les interventions d'entreprises extérieures peuvent générer des situations spécifiques quant à la sécurité de l'ensemble des salariés. Ces situations imposent, au préalable, de clairement identifier les tâches confiées à l'entreprise extérieure.

Les entreprises concernées doivent coordonner leur politique de prévention des risques professionnels, en y associant le comité social et économique afin de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes, et ce notamment à travers le plan de prévention.

Elles doivent notamment communiquer sur l'identité des intervenants, la durée de l'intervention, les facteurs de risques, les consignes de sécurité applicables, et doivent procéder à une inspection commune des lieux ainsi qu'à une analyse commune des risques liés à l'interférence de leurs activités.

L'entreprise utilisatrice doit également fournir à l'entreprise extérieure des informations de type pratique telles que, par exemple, les zones considérées comme dangereuses et les documents nécessaires afin que l'entreprise extérieure ait une connaissance suffisante des risques propres à l'entreprise utilisatrice.

La coordination générale des mesures de prévention prises par l'entreprise utilisatrice et par l'entreprise extérieure est assurée par le chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice.

Le fait que certaines entreprises de la branche s'engagent dans des démarches de certification et/ou de formation spécifique contribue à renforcer leur vigilance afin de s'assurer que les entreprises extérieures appliquent effectivement les mesures de prévention des risques.

Les parties signataires rappellent enfin que le chef de l'entreprise extérieure fait connaître à l'ensemble des salariés qu'il affecte à ces travaux les dangers spécifiques auxquels ils sont exposés et les mesures de prévention prises.

1.2.5) Les clients des entreprises d'autoroutes

La branche professionnelle s'engage à coordonner toutes les réflexions concertées susceptibles de nourrir un lobbying constructif auprès des pouvoirs publics en vue de favoriser l'évolution du cadre législatif et réglementaire de l'exploitation routière, permettant, par des mesures préventives, incitatives ou dissuasives, d'améliorer la sécurité des salariés en interaction avec les clients des entreprises d'autoroutes.

Il s'agira d'actions de sensibilisation ciblées auprès des différents clients (véhicules légers/poids lourds, occasionnels/réguliers, etc.) sur des sujets tels que les distracteurs, la vitesse, l'alcool, les stupéfiants, le respect des consignes de limitations de vitesse dans les sections en travaux notamment afin de prévenir et éliminer les dangers. Ces dernières actions pourront par exemple consister en l'installation de radars pédagogiques avant d'envisager l'installation de radars sanction.

Dans ce cadre, seront également menées des campagnes d'information et de sensibilisation des clients des entreprises d'autoroutes et d'ouvrages routiers, selon les modalités définies à l'article III. 2.2 du présent accord.

Enfin, les parties signataires attirent l'attention sur la nécessaire prise en compte des véhicules circulant sur le tracé comme facteur externe de risques lors de la réalisation de travaux sur l'autoroute.

1.2.6) Les institutions et interlocuteurs privilégiés du secteur autoroutier

Les parties signataires constatent la nécessité impérieuse d'une plus forte mobilisation des institutions et interlocuteurs privilégiés du secteur autoroutier tels que les forces de l'ordre, l'association de la prévention routière, les pompiers, les douaniers, les dépanneurs, les DIR, etc.

a) Les intervenants sur le tracé

Les parties signataires souhaitent voir se développer des actions d'information, de formation, ou de collaboration, auprès des différents intervenants sur le tracé :

- les forces de l'ordre ;
- les pompiers (SDIS) ;
- les douaniers ;
- les dépanneurs, etc.

Si les rôles et missions de chacun sont bien identifiés, ils ne sont pas toujours connus des autres intervenants, et encore moins partagés.

Des protocoles et des outils de formation et de sensibilisation aux interventions sur le domaine autoroutier entre les différents services amenés à intervenir en urgence sur le réseau routier se développeront à l'instar de démarches déjà mises en œuvre au plus près du terrain.

Afin de faciliter la coordination, l'échange d'informations, par exemple sur les pratiques et procédures respectives, les signataires recommandent des échanges réguliers entre les différents

acteurs car ils sont facteurs d'une réduction significative des risques. Certaines entreprises de la branche pourront confier cette mission à des référents spécifiquement identifiés.

Si ce travail en coordination peut sembler complexe à mener au niveau national, les signataires soulignent qu'il existe des pratiques régionales ou locales qui démontrent l'amélioration des modes d'intervention des différents acteurs sur le tracé. Cela peut prendre la forme de conventions locales, telles que celle de l'Aude, de livrets de prévention (APRR « Bleu Jaune Rouge ») ou de rencontres régionales.

b) Les partenaires

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent voir se poursuivre les partenariats avec les différentes institutions et autorités de tutelles :

- FCA (Financement et contrôle du réseau autoroutier concédé) : le sujet de la sécurité du personnel est systématiquement abordé dans les comptes rendus annuels du contrat d'exécution (CRAE) et lors des réunions où les SCA présentent leur bilan annuel à FCA. Les SCA veillent à coordonner leurs actions de communication sur la sécurité routière avec celles animées par le ministère pour en accroître l'impact. L'expérimentation sur la signalisation spécifique pour le corridor de sécurité illustre cette volonté.
- EDSR (Escadrons départementaux de sécurité routière) ;
- l'association Prévention routière ;
- Mobilité club France : diffusion d'infographies afin de rappeler aux conducteurs les consignes de sécurité spécifiques aux autoroutes ;
- Centaure : diffusion d'infographies rappelant les bons comportements à avoir pour une conduite plus sûre sur autoroutes ;
- les auto-écoles : celles-ci reçoivent des outils pour l'animation de leurs rendez-vous pédagogiques (vidéos sur le corridor sécurité, chiffres-clefs, DVD « Les hommes en jaune ») ;
- les éditeurs de guides et outils pédagogiques (ENPC/EDISER, CODE ROUSSEAU) : avec la diffusion du bilan sécurité du personnel en intervention et du bilan sur les accidents mortels ; mises à jour régulières des parties « autoroute » dans les manuels de code ;
- les établissements de formation des conducteurs routiers (AFTRAL, AFT-IFTIM...) ;
- les DIR (Directions infrastructures routières), l'ASFA relaie le film « 360° » sur l'ensemble des réseaux sociaux) ;
- etc.

Cette mobilisation pourrait prendre la forme d'actions communes de sensibilisation aux risques routiers auprès des conducteurs.

Par ailleurs, la branche professionnelle poursuivra sa démarche de dialogue et ses recommandations auprès de ces différents acteurs.

Titre II Une volonté : la prévention intégrée et les outils de la prévention

En matière de sécurité, la prise en compte au plus tôt de toutes les évolutions structurantes favorise la diminution des risques, qu'il s'agisse de projets d'infrastructures ou organisationnels. Les entreprises doivent veiller à l'implication des différents acteurs de la phase de conception à la phase de bilan.

Pour ce faire, les entreprises de la branche mettent en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, sur la base des principes généraux de prévention des risques définis par le code du travail. Le document unique d'évaluation des risques professionnels, tenu à jour au moins une fois par an, est mis à la dispo-

sition de l'ensemble des salariés et fait l'objet d'une co-construction entre les membres de la CSSCT et la Direction avant consultation du CSE.

L'évaluation des risques et l'élaboration du document unique destiné à rendre compte des résultats de cette évaluation doivent être réalisées de manière à garantir la meilleure prévention possible des risques sur les postes de travail et le suivi de la santé au travail de tous les salariés.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels constitue un des principaux leviers de progrès dans la démarche de prévention sous la forme d'un diagnostic systématique des facteurs de risques, notamment dans les situations de travail identifiées comme pénibles ou dangereuses par l'article 39 de la convention collective nationale de branche.

Sous-thème 1 Les principes de la prévention

Ces principes, au nombre de 9, constituent une liste hiérarchisée qui définit non seulement l'esprit des mesures de prévention mais également celui de l'organisation du travail au sens large.

Conformément aux dispositions du code du travail, les principes de prévention sont les suivants :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de réduire le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est prévu par le code du travail ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur des mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux salariés.

Sous-thème 2 La culture de la prévention des risques et la vigilance partagée

La culture de la prévention des risques professionnels nécessite de prendre en considération les facteurs humains, par exemple la pyramide des âges, les mutations du travail, les évolutions des équipements, les technologies de l'information, les nouvelles organisations et formes de travail. Ainsi, la prévention des risques professionnels (accidents, maladies professionnelles) vise à supprimer ou à réduire les risques d'atteinte à la sécurité et à la santé des salariés. Il est essentiel d'agir à la source des risques. Ainsi, l'identification des risques professionnels est un préalable afin de définir des actions préventives et de lutte contre ces risques ou dangers. Elle s'appuie sur l'action et la coordination des différents acteurs afin de garantir les mesures les plus adaptées à la réalité du travail.

Les mutations technologiques, sociales, voire environnementales, ont engendré l'apparition de nouveaux risques ayant des incidences sur les conditions de travail et la sécurité des salariés.

Il n'en demeure pas moins que ces mutations ont également aidé à diminuer ou supprimer certains risques.

La culture de la prévention des risques, telle que développée dans de nombreuses entreprises du secteur, s'appuie sur l'implication effective de tous les salariés attentifs à leur sécurité et vigilants à celle de leurs collègues.

Il s'agira de favoriser les remontées de situations dangereuses ainsi que l'identification et la déclaration des presque-accidents. Ainsi, les causes « racines » seront identifiées et analysées afin de mettre en œuvre des actions de prévention toujours plus efficaces.

Les parties signataires insistent sur l'indispensable nécessité d'une interaction continue et fluide entre la politique de prévention, les plans d'action et les différents outils de suivi (Pyramide de Bird, Diamant de la prévention...). Les plans de prévention ainsi élaborés et mis en œuvre le sont de la façon la plus adaptée et participative possible.

Enfin, par une évolution durable des comportements de chacun, il est possible de voir les facteurs de risque se réduire et, par voie de conséquence, d'agir sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Sous-thème 3 La prévention dès la conception des travaux

Afin de prendre en compte l'activité des travaux sur le tracé autoroutier, les parties signataires souhaitent rappeler les bonnes conditions de sécurité lors des travaux dont certains sont sous circulation.

Il appartient à l'entreprise, en sa qualité de maître d'ouvrage, de s'assurer de l'implication des acteurs de la sécurité et de veiller à la prise en compte de la sécurité des acteurs du chantier et de celle des futurs exploitants et mainteneurs.

De manière générale, la conception des lieux et des situations de travail tiendra compte des questions de santé et de sécurité.

Le dossier de consultation des entreprises s'enrichira de critères relatifs à la sécurité, en sus de critères techniques et des critères financiers.

Le CSE ou la CSSCT seront conviés le plus en amont possible pour qu'il puisse être tenu compte de leurs remarques.

II.3.1) La sécurité durant les travaux

L'entreprise veillera, en liaison avec les entreprises prestataires, à la sécurité du personnel de ces entreprises et à celle de son personnel, par la mise en œuvre de démarches et de dispositifs adaptés au contexte.

II.3.2) Le contrôle en aval

À l'issue de travaux d'infrastructure, l'entreprise organisera un bilan avec les différents acteurs en matière de sécurité. Elle veillera également à ce que l'ouvrage livré prenne en compte la sécurité des exploitants et des mainteneurs, et respecte les critères relatifs à la sécurité définis lors de la soumission de l'offre.

De ces retours d'expérience découlera une meilleure optimisation des tâches par une anticipation et une planification des missions afin de réduire les expositions sur le terrain.

En cas de manquements aux critères de sécurité, l'entreprise pourra aller jusqu'à refuser la livraison des travaux.

Sous-thème 4 Le passeport de prévention

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a créé le passeport de prévention afin de mieux prévenir les risques en santé et sécurité au travail. Ce passeport vise à prévenir ces risques pour les travailleurs en favorisant leur formation et en optimisant sa gestion par les employeurs. Il répertorie les attestations de formation, les certificats et diplômes obtenus en matière de santé et sécurité au travail, permettant ainsi d'attester l'acquisition de ces compétences.

Alimenté par les organismes de formation et par l'employeur pour les formations qu'il délivre au sein de son entreprise, il permet ainsi d'attester la réalisation et le suivi des formations ainsi que l'acquisition des compétences. Il sera à cet effet mis à la disposition de l'employeur dans le respect de la réglementation relative à la protection des données personnelles.

Le passeport de prévention est géré par la Caisse des dépôts et consignations, mandatée par l'État en lien avec les partenaires sociaux.

Sous-thème 5 Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

L'évaluation des risques professionnels et la transcription de ses résultats dans un document unique constituent le socle de la démarche de prévention. Elle comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail, chaque métier ou tout autre découpage pertinent de l'entreprise.

Les résultats de l'évaluation des risques psychosociaux font l'objet d'une transcription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels ou dans un document qui y est annexé de manière à tenir compte, le cas échéant, de la spécificité de l'approche.

La mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, basé sur l'évaluation des risques prenant en compte l'effet des actions de prévention, est réalisée au moins chaque année et est rendue facilement consultable selon des modalités spécifiques à chaque entreprise.

Il existe de nombreuses méthodes d'évaluation du risque. L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) propose des outils, et notamment des grilles d'évaluation et de positionnement pour les TPE/PME.

Titre III Accompagnement à la démarche de changement

Sous-thème 1 La communication interne

Les parties signataires rappellent que l'employeur est tenu d'organiser et de dispenser une information des salariés, pendant leur temps de travail, sur les risques pour la santé et la sécurité, ainsi que sur les mesures prises pour y remédier.

L'information doit être dispensée clairement en tenant compte de la taille de l'établissement, de la nature de son activité, et du caractère des risques qui y sont constatés.

Elle sera dispensée aux moyens de :

- notes de services, notes d'information et consignes permettant aux lecteurs d'en identifier la finalité ;

- moments consacrés à des échanges réguliers relatifs à la sécurité (1/4 heure sécurité par exemple, remontées terrain telles les remontées de situations dangereuses...);
- retours d'information pour donner suite à des remontées d'incidents ou presque accidents ;
- modes de diffusion appropriés ;
- mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique d'évaluation des risques.

Les retours d'information seront communiqués au CSE et aux responsables sécurité.

Cette information doit permettre au salarié d'acquérir les comportements et les gestes adaptés.

Les consignes d'hygiène et de sécurité doivent être précisées au personnel, tout comme doivent être fournis par l'employeur les équipements de protection individuelle. Ces équipements doivent être adaptés à la morphologie des salariés et faire l'objet d'un nettoyage après chaque utilisation selon la réglementation en vigueur. La transmission des consignes doit être organisée de manière à permettre au salarié de connaître exactement la nature des risques contre lesquels ces équipements le protègent.

Le dispositif de l'animation de la culture sécurité pourra être relayé par la communication interne des entreprises lors d'événements tels que la Journée européenne de la sécurité, la Journée viabilité hivernale, etc.

Par ailleurs, lorsqu'un événement sécurité a ou aurait pu avoir des conséquences graves, il fera l'objet d'une communication « immédiate », notamment auprès des référents des CSSCT.

Sous-thème 2 La formation

III.2.1) La formation des salariés et des représentants du personnel

Les parties signataires rappellent que l'employeur a l'obligation d'assurer la formation à la sécurité des salariés.

Dans ce cadre, l'entreprise définit un plan d'action pour permettre aux salariés d'être formés et/ou informés des risques inhérents à l'activité professionnelle et la tenue du poste de travail, notamment dans un contexte de dégradation des relations avec la clientèle.

Elle a le choix des moyens, démarches et supports pour respecter cette obligation nonobstant les dispositions réglementaires qui s'imposent à elle. En particulier dans le cadre des formations dispensées en interne et conformément aux accords Formation en vigueur, il sera apporté une vigilance particulière au développement des compétences des formateurs internes dans chacune des entreprises de la branche.

Ce plan d'action peut comprendre :

- des formations, à périodicité (ou non), aboutissant (ou non) à une certification et à la délivrance d'une habilitation, animées par un organisme externe ou par des formateurs internes à l'entreprise ;
- des actions d'information et de sensibilisation aux règles de base en prévention sur la santé et la sécurité : risque routier, manutention, chutes de plain-pied, risques liés aux addictions ;
- des actions de rappel sur les procédures d'urgence : accident, incendie ;

- des actions d’accompagnement lors d’un événement de sécurité majeur ;
- des actions d’accompagnement sur le terrain, des mises en situation ou exercices, du tutorat...

À l’issue des formations, notamment pour les nouveaux embauchés, les entreprises de la branche proposeront des supports sur :

- la politique prévention de l’entreprise : engagements, objectifs, culture ;
- les outils à disposition au service de la prévention : ¼ heure prévention, visites, etc. ;
- l’accidentologie : typologies, actions, mesures ;
- les orientations prévention de l’année.

Dans ce cadre, des indicateurs relatifs à la formation à la sécurité sont mis en place et partagés au sein des entreprises et de la branche.

De plus, face à des situations d’incivilités ou d’agression, les entreprises de la branche proposeront des actions de formation pour désamorcer un conflit et développeront une démarche d’accompagnement incluant le soutien psychologique.

Par ailleurs, lorsque l’organisation de l’entreprise le permet et dans le respect des quotas, les salariés peuvent, à titre volontaire, suivre une formation de sauveteur secouriste au travail (incluant le recyclage), et ainsi participer pleinement à la prévention de leur entreprise.

Les spécialistes « prévention » désignés par l’employeur pour s’occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l’entreprise, bénéficient également de cette formation.

Les membres du CSE bénéficient d’une formation d’au moins cinq jours en santé et sécurité lors du premier mandat. En cas de renouvellement de mandat des membres du CSE, la formation doit être d’au moins trois jours. Il en est de même pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d’au moins 300 salariés. De plus, en cas d’évolution significative de la réglementation, les entreprises de la branche veilleront à actualiser les connaissances et compétences de leurs parties prenantes.

III.2.2) Une formation et une sensibilisation à la sécurité adaptées au secteur

Les entreprises de la branche veillent à organiser au bénéfice de leurs salariés une formation pratique et appropriée à la sécurité. Cette formation a pour objet d’instruire chaque salarié des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et celles des autres travailleurs de l’établissement.

Convaincues que les formations concourent à l’implication individuelle et collective des salariés aux objectifs de sécurité, les entreprises du secteur autoroutier déploient chaque jour davantage des dispositifs de formation plus spécifiques parmi lesquels :

- les formations à l’identification des situations à risques ;
- les formations à la relation conflictuelle (physique et téléphonique) ;
- les actions d’accompagnement et d’aide en cas d’événement traumatisant ;
- les conduites à tenir en cas d’accident ou de sinistre ;
- les parcours d’intégration.

Les parties signataires incitent les entreprises à développer des analyses de situation dans les formations dispensées afin de permettre une plus grande perception des risques et une meilleure adaptation des salariés à l’environnement de leur poste de travail.

Les entreprises veilleront à dispenser des formations méthodologiques et à réaliser des rappels périodiques de formation, notamment par le biais du tutorat.

De plus, les nouvelles pratiques professionnelles utilisatrices d'outils digitaux (par exemple revue d'images, caméras, enregistrements, écoutes) contribuent à assurer la sécurité des biens et des personnes. Ils peuvent également participer à l'amélioration des comportements professionnels dans le cadre de debriefings et favoriser le partage de bonnes pratiques. À cette fin, la réécoute et le visionnage d'images sont à visée pédagogique. Ces outils doivent être mis en place et utilisés conformément aux dispositions légales et dans le strict respect des recommandations de la CNIL.

Sous-thème 3 L'accueil des nouveaux entrants

Les parties signataires du présent accord souhaitent contribuer à l'information et à la formation sur la prévention des risques au niveau de la branche et, notamment, souligner l'importance de la formation initiale à la sécurité au poste de travail pour tout salarié embauché ou changeant d'emploi.

Tout salarié embauché doit recevoir une formation sur la sécurité liée à son poste de travail et à son environnement dans l'entreprise, le cas échéant dans le cadre d'une procédure d'accueil intégrant la prévention des risques professionnels liés à son poste.

Il s'agira aussi d'accompagner les managers pour qu'ils veillent à ce que cette formation soit la plus adaptée possible au contexte en prenant notamment en compte les risques psychosociaux.

Par exemple, il pourra s'agir, pour les emplois comportant des interactions avec le client, de sensibiliser les équipes aux comportements permettant à la fois de traiter et de se prémunir des risques liés aux incivilités.

Dans ce cadre, la formation générale à la sécurité doit bénéficier également aux nouveaux embauchés, quel que soit le type de contrat de travail, aux salariés qui changent de poste de travail ou de technique et qui, de ce fait, sont exposés à des risques nouveaux, et aux travailleurs temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention.

Il s'agira pour les entreprises de la branche de disposer d'un socle de formation à la sécurité à l'embauche :

- commun à tous les nouveaux : salariés, CDI/CDD, intérimaires, stagiaires... ;
- structuré, formalisé et actualisé ;
- mis en œuvre dès le jour d'arrivée du salarié et sur une période définie ;
- connu des managers, qui en ont la responsabilité ;
- suivi par les équipes prévention qui sont connues des nouveaux collaborateurs dès leur arrivée ;
- prioritairement orienté culture de la prévention des risques et de la vigilance partagée.

Titre IV Les dispositifs d'amélioration continue

Les parties signataires réaffirment leur volonté de contribuer plus largement encore à la mise en œuvre d'une véritable politique de sécurité et de prévention dans l'ensemble des entreprises de la branche, en mobilisant l'ensemble des acteurs et des moyens du secteur.

Sous-thème 1 Les indicateurs

IV.1.1) Les indicateurs de taux de fréquence, de gravité et d'absentéisme par année

Le taux de fréquence (TF) rapporte le nombre d'accidents du travail avec arrêt au nombre d'heures travaillées. Il mesure le degré d'exposition des salariés aux risques, en neutralisant l'effet de l'évolution de la durée du travail et du nombre de salariés (nombre d'accidents du travail avec arrêt divisé par nombre d'heures travaillées, multiplié par un million).

Le taux de fréquence 2 (TF2 ou taux de fréquence absolue) rapporte le nombre d'accidents du travail avec arrêt, d'accidents du travail sans arrêt, au nombre d'heures travaillées. Il mesure le degré d'exposition des salariés aux risques, en neutralisant l'effet de l'évolution de la durée du travail et du nombre de salariés (nombre d'accidents du travail avec arrêt divisé par nombre d'heures travaillées, multiplié par un million).

Le taux de gravité (TG) vise principalement à exprimer la gravité des accidents en fonction de la durée de l'arrêt de travail (nombre de journées de travail perdues pour incapacité temporaire divisé par nombre d'heures travaillées, multiplié par mille).

Le taux d'absentéisme tel que suivi au sein de la branche : pourcentage qui mesure le nombre de jours calendaires d'absences relatifs à la maladie par rapport au nombre de jours calendaires théoriques de travail sur une période donnée.

IV.1.2) Les indicateurs qualitatifs

Les indicateurs qualitatifs présentés sont :

- le nombre de presque-accidents, c'est-à-dire d'événements inattendus n'entraînant aucun dommage corporel, mais révélateurs d'un risque ;
- le nombre d'accidents bénins ;
- la répartition des accidents par catégorie ;
- les indicateurs relatifs aux maladies professionnelles tels que définis dans le bilan social (indicateur 33) ;
- le nombre de personnes formées à la sécurité et le nombre d'heures de formation à la sécurité autant que possible par filières métier ;
- les actions de prévention spécifiques (nombre d'aménagements de postes à la suite d'accident de travail et effectués en lien avec la médecine du travail).

Les accidents bénins concernent uniquement les accidents sans gravité, d'ordre physique ou psychologique, n'entraînant ni consultation médicale ni arrêt de travail ni soins médicaux donnant lieu à une prise en charge par les organismes de sécurité sociale.

IV.1.3) Le baromètre sécurité du personnel en intervention

Ce baromètre permet un suivi mensuel et cumulé des accidents du personnel en intervention sur le réseau. Il présente le nombre d'accidents et de victimes parmi le personnel ainsi que le nombre et le type de matériels heurtés. Un comparatif du cumul des accidents matériels et corporels sur les quatre dernières années est également réalisé. Ce baromètre est mis en ligne chaque mois sur www.autoroutes.fr, www.personnel-autoroutes.fr, le site extranet de l'ASFA <https://myasfa.autoroutes.fr>, et poussé sur les réseaux sociaux de l'ASFA.

Sous-thème 2 Les groupes de travail et la commission de suivi de l'accord

IV.2.1) Les missions du groupe des experts santé et sécurité

Ce groupe de travail échange sur les bonnes pratiques et les innovations en matière de sécurité du personnel ainsi que sur les problématiques rencontrées par les sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (agressions, intrusions dans les balisages, entretien des espaces verts, gestion des malaises...). Lors de chaque réunion, les préventeurs partagent notamment les événements significatifs rencontrés, les accidents et les presque-accidents les plus notables, et proposent des pistes de réflexion dans le but d'améliorer la sécurité des salariés de la branche.

Ce groupe assure le suivi mensuel des accidents du personnel en intervention et des indicateurs taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail.

Il est associé à l'élaboration des différentes campagnes de communication de la branche relatives à la sécurité du personnel.

Il propose d'une année sur l'autre les thèmes qui seront abordés lors du nouveau groupe de travail lié au suivi de l'accord.

Ce groupe se réunit 3 à 4 fois par an.

IV.2.2) Le groupe de travail santé et sécurité

Ce groupe de travail est composé de responsables prévention santé et sécurité des SCA et de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative de la branche. Ceux-ci devront connaître, du fait de leur métier et de leur expérience, les sujets qui seront traités.

Ce groupe aura pour rôle de travailler sur les sujets prioritaires et opérationnels définis en amont par le groupe de travail des experts de la branche et la commission de suivi du présent accord.

Il s'agira d'apporter une contribution sous forme de préconisations/recommandations. Ce groupe de travail pourra être amené à convier un responsable de la DIR aux fins d'enrichir les échanges et d'établir des recommandations et plans d'action communs.

Ce groupe de travail se réunira trois fois par an en fonction des sujets identifiés.

IV.2.3) La dynamique de partage des bonnes pratiques

Les bonnes pratiques pour prévenir les risques professionnels se résument à 9 points majeurs. Il s'agit d'actions à mettre en place dès le lancement d'une démarche de prévention en entreprise :

- intégrer la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise (achat, étude, production...) ;
- harmoniser la politique de la santé et de la sécurité avec les autres politiques de l'entreprise (ressources humaines, qualité, environnement, production, gestion financière...) ;
- développer l'autonomie de l'entreprise en matière de prévention ;
- favoriser une approche pluridisciplinaire (technique, humaine et organisationnelle) ;
- faire de l'identification et de l'évaluation a priori des risques un élément majeur de la politique de santé et de sécurité au travail ;
- intégrer la prévention dès la conception des lieux, des équipements, des postes et des méthodes de travail ;
- analyser les accidents du travail et les maladies professionnelles en remontant aux causes les plus en amont ;

- poursuivre la démarche de la culture de prévention des risques et de vigilance partagée pour les salariés qui travaillent sous circulation ou à proximité des péages ;
- améliorer la politique de maîtrise des risques et faire évoluer les valeurs de base de l'entreprise.

IV.2.4) La commission de suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre d'une commission spécifiquement consacrée à ce sujet.

Cette commission de suivi a notamment pour rôle d'analyser un inventaire synthétique des principales actions de prévention dans le secteur ainsi que les données chiffrées et de partager les bonnes pratiques tant sur les sujets de sécurité que de santé physique et mentale.

Dans le cadre de cette réunion seront notamment présentés :

- les indicateurs de taux de fréquence et de taux de gravité consolidés au niveau de la branche ;
- les indicateurs relatifs aux maladies professionnelles ;
- des indicateurs qualitatifs correspondant à des actions menées en entreprise et présentées par les représentants des sociétés ;
- les pratiques identifiées comme étant les meilleures ;
- la liste des thèmes à soumettre au groupe de travail pour l'année à venir ;
- le respect des rôles et responsabilités assignés à chaque groupe et instance (groupe d'experts, groupe de travail santé et sécurité, commission de suivi de l'accord) ;
- les éléments à remonter à la commission sociale de la branche.

À cette occasion, les parties signataires feront un état des lieux des actions réalisées et des résultats obtenus.

Les parties signataires rappellent que l'objectif de ces indicateurs de santé et sécurité au travail (SST) est de connaître quantitativement l'importance des problèmes liés aux conditions de travail et aux expositions professionnelles, de contribuer à l'amélioration de la connaissance des risques professionnels et à celle de leur prise en charge, d'identifier les grandes tendances d'amélioration ou de dégradation dans le temps. Il s'agira de repérer les situations nécessitant des plans d'action prioritaires au niveau du secteur et d'évaluer le degré d'atteinte des objectifs.

La commission de suivi se tiendra au plus tard avant la fin du 2^e trimestre de chaque année.

Sous-thème 3 La communication externe

IV.3.1) Au niveau des entreprises

Conscientes du caractère déterminant de la visibilité des intervenants sur le tracé, les parties signataires souhaitent développer la communication à destination des clients autour de la signalisation, notamment lumineuse, aux abords de points singuliers (péages, travaux).

En complément de la signalisation lumineuse, les entreprises déploieront toutes les mesures permettant une meilleure compréhension de l'environnement autoroutier par les clients.

Ces mesures de sensibilisation des clients à la sécurité du personnel des autoroutes et des ouvrages routiers peuvent prendre différentes formes, notamment lors :

- de la vente des badges par les conseillers clientèle ;
- de manifestations, comme les journées sécurité ;
- de la vente de badges à distance, sur internet ;
- de communications spécifiques sur les radios 107.7 ;

- de communications sur les panneaux à messages variables, y compris en langues étrangères ;
- des grands départs au moyen de campagnes de presse, TV, radios, réseaux sociaux, etc.

IV.3.2) Au niveau de la branche

Des campagnes de sensibilisation seront organisées à l'échelon national par la branche professionnelle.

Pourront être prises en compte la saisonnalité (départs en vacances, conditions climatiques...) ainsi que les autres campagnes menées par les sociétés concessionnaires d'auto-roues, la finalité de ces campagnes étant d'élargir le plus possible leur audience auprès des clients et usagers du secteur.

Ces actions de communication seront notamment menées auprès des fédérations professionnelles et associations d'usagers.

Afin de sensibiliser les clients en amont, la branche professionnelle et les éditeurs de guides pédagogiques pour les auto-écoles ont travaillé de concert à l'intégration du « corridor de sécurité » dans les différents supports pédagogiques (questions dans les séries, dans les ouvrages de code de la route) ainsi qu'à la conception des cours dispensés au sein des auto-écoles.

La branche professionnelle est aussi le relais privilégié des actions de communication des entreprises du secteur autoroutier. À ce titre, elle a mis en place :

- un site internet dédié à la sécurité du personnel en intervention ;
- une brochure dédiée au personnel en intervention.

Elle mobilise également les réseaux sociaux digitaux pour relayer les autres étapes.

La branche a relayé la campagne nationale sur la sécurité des agents des routes, initiée par le ministère, sur les réseaux sociaux ASFA/SCA et radios 107.7.

Les salariés pourront être sollicités avec leur accord pour participer à des opérations destinées à communiquer, informer, voire former le grand public ou les professionnels de la route sur les thèmes de la prévention des risques sur autoroutes, tant pour eux-mêmes que pour les salariés des entreprises d'autoroutes. Les parties conviennent de l'intérêt commun que représente une telle participation des salariés à la promotion de la sécurité.

Un bilan annuel et des retours d'expérience pour chaque grande campagne de communication seront effectués afin d'en tirer les enseignements et de décider d'actions complémentaires.

Titre V Formalités, mise en œuvre et dispositions de suivi

V.1) Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

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

V.2) Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

V.3) Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se rencontrer tous les trois ans afin d'identifier les évolutions majeures intervenues dans l'environnement de la santé et sécurité du personnel. Les

travaux de la commission de suivi pourront être repris afin d'identifier si des chapitres de cet accord nécessitent d'être amendés.

V.4) Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

V.5) Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non-signataires du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

V.6) Dépôt

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

V.7) Autre disposition

Le présent accord annule et remplace toutes les dispositions de l'accord national de branche relatif à la sécurité du personnel du 6 novembre 2012.

Fait à Paris, le 20 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2609** | **ETAM**

Accord du 19 décembre 2023

relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2024
(Bretagne)

NOR : ASET2351303M

IDCC : 2609

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

FFB Bretagne ;

CAPEB Bretagne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

URB CFTC Bretagne ;

UR FO BTP Bretagne,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

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

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

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bretagne.

Article 2

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

Dans les départements Côtes d'Armor, Finistère, Ille-et-Vilaine, Morbihan, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bretagne est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

À compter du 1^{er} janvier 2024 :

(En euros.)

Niveau A	1 817
Niveau B	1 901
Niveau C	2 011
Niveau D	2 143
Niveau E	2 317
Niveau F	2 640
Niveau G	2 945
Niveau H	3 282

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Rennes, le 19 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3346 | Convention collective nationale

IDCC : 2642 | **PRODUCTION AUDIOVISUELLE**

Avenant n° 16 du 19 octobre 2023

relatif à la périodicité de la collecte des contributions conventionnelles

NOR : ASET2351266M

IDCC : 2642

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

USPA ;

SPI ;

SPECT ;

SATEV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNTPCT ;

F3C CFDT ;

SPIAC CGT ;

SNAJ-CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini au Titre I de la convention collective nationale de la production audiovisuelle (IDCC 2642).

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche de la production audiovisuelle.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie par la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Modification de la périodicité de l'appel et du paiement des cotisations conventionnelles

Aux articles 3, 5 et 7 de l'accord collectif du 22 février 2010 relatif à l'hygiène et la sécurité et à l'aide au paritarisme, le terme « semestrielle » est remplacé par le terme « mensuelle ».

Article 3 | Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur au 1^{er} jour du semestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 19 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3384 | Convention collective nationale

IDCC : 3109 | **CINQ BRANCHES INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES**

Avenant n° 21 du 8 décembre 2023
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2450009M

IDCC : 3109

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

Alliance 7 ;

CSFL ;

CFC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont, par avenant n° 18 du 9 juin 2023, décidé de modifier les dispositions de l'article 10 relatives au régime de prévoyance de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses, par l'introduction de nouvelles dispositions relatives aux salariés bénéficiaires (art. 10.1) et aux conditions de maintien des garanties de prévoyance (art. 10.2).

Afin de permettre l'extension des garanties réservées aux cadres à des salariés pouvant y être assimilés, en application des anciennes dispositions prévues par l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, devenu depuis le 1^{er} janvier 2019 « Catégorie agréée par l'APEC », les partenaires sociaux ont souhaité, par le présent avenant, compléter, à compter de sa date d'effet, les dispositions de l'article 10.1 de la convention collective nationale.

Article 1^{er} | Modification du régime de prévoyance (art. 10)

L'article 10.1 « Salariés bénéficiaires »

À l'article 10.1 relatif aux salariés bénéficiaires, tel que modifié par l'avenant n° 18 du 9 juin 2023, est ajouté ce qui suit :

« Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord ont la faculté de faire bénéficier aux salariés relevant de la catégorie des techniciens et agents de maîtrise dont l'emploi est classé aux niveaux IV et V (échelons 1 et 2) d'un régime de prévoyance à destination des salariés cadres (sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres – APEC).

Lorsqu'une entreprise fait usage de cette faculté, les salariés susmentionnés n'ont pas à être affiliés au présent régime de prévoyance non-cadres.

En outre, l'usage de cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation de ce choix. »

Article 2 | Date d'effet

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3 | Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 4 | Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social en application du code du travail.

Fait à Paris, le 8 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3072 | Convention collective nationale

IDCC : 3205 | **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**
(23 novembre 2018)

Avenant n° 1 du 1^{er} décembre 2023
à l'accord du 27 octobre 2016
relatif à la création d'un régime de retraite surcomplémentaire

NOR : ASET2450007M

IDCC : 3205

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

FNCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La loi PACTE du 22 mai 2019 a créé un nouveau dispositif de retraite surcomplémentaire destiné à remplacer des dispositifs tels que l'article 83 institué par l'accord du 27 octobre 2016 pour les cadres des coopératives de consommateurs.

Ce nouveau dispositif appelé Plan épargne retraite obligatoire (PERO) offre de nouvelles possibilités d'alimentation ainsi que de nouvelles possibilités de déblocage ou de sortie ainsi que de rachat.

L'objet du présent avenant est de transformer l'article 83 mis en place par l'accord de 2016 en un PERO afin d'offrir ces nouvelles possibilités aux cadres de la branche.

Le présent avenant adapte les dispositions de l'accord aux dispositions des articles L. 224-1 et suivants du code monétaire et financier et de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Cet avenant, de par sa nature, concerne tous les cadres éligibles, quel que soit l'effectif de la branche.

Article préliminaire

Dans l'accord visé par cet avenant l'ensemble des termes « article 83 » et régime de retraite à cotisation définie est remplacé par « PERO ».

Article 1^{er} | Transformation de l'article 83 en PERO

L'article 5 de l'accord est modifié comme suit :

« À compter du 1^{er} janvier 2024 est instauré au profit de l'ensemble des cadres visés à l'article 1^{er} de l'accord du 27 octobre 2016 et relevant de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, un Plan d'épargne retraite obligatoire (PERO) tel que visé par la loi PACTE du 22 mai 2019. Ce PERO est obligatoire pour l'ensemble des cadres justifiant d'une ancienneté de six mois.

Le PERO se substitue à l'article 83 institué par le présent accord. »

Article 2 | Sortie du PERO

L'article 7 est modifié comme suit :

« Au moment de la liquidation de sa retraite le ou la cadre bénéficiera des droits acquis au titre des sommes versées et des intérêts acquis sur la base des formules de gestion financière retenues.

La liquidation pourra se faire sous forme de rente viagère et/ou de capital unique ou fractionné conformément aux possibilités offertes lors de la liquidation de ses droits.

Les fonds versés seront gérés selon la formule prévue par défaut par la réglementation en vigueur, pour les sommes versées à compter de l'ouverture du présent PERO.

Les fonds versés obligatoirement ou volontairement ne peuvent être rachetés sauf dans les cas prévus par l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, soit notamment et de manière non exhaustive à la date de signature du présent avenant le décès du conjoint ou du partenaire de PACS, l'invalidité du titulaire de son conjoint ou de ses enfants, le surendettement du titulaire, la cessation des droits à l'assurance chômage ou l'achat d'une résidence principale. »

Article 3 | Modalités de gestion financière

L'article 8 est modifié comme suit :

« Les partenaires sociaux optent pour les modalités de gestion financière prévues par défaut par le contrat souscrit auprès du gestionnaire du contrat et par la réglementation en vigueur.

Par exception, les sommes versées antérieurement, ainsi que les versements volontaires programmés avant la date d'application de nouveau régime conservent la gestion financière antérieure.

À compter du 1^{er} janvier 2024, les cadres concernés par le présent PERO pourront modifier les modalités de gestion financière selon les formules offertes par le gestionnaire du fonds et dans la limite des possibilités offertes par la réglementation en vigueur. »

Article 4 | Possibilités d'alimentation

L'article 10 est modifié comme suit :

« Le PERO est alimenté par la cotisation prévue à l'article 9, est peut être également alimenté par tous moyens prévus par la réglementation et notamment par :

- des versements volontaires du ou de la cadre ;
- de la participation ;
- de l'intéressement ;

- de droits inscrits au compte épargne temps ;
- de sommes correspondant à des congés non pris.

Ces versements se font dans le cadre de la réglementation en vigueur à la date ou ils sont versés. »

Ces versements volontaires offrent la possibilité pour le ou la cadre de choisir parmi au moins deux modalités de gestion proposées par l'organisme gestionnaire.

Article 5 | Déblocage anticipé

L'article 12 est complété des dispositions suivantes :

- « – invalidité de 2^e ou 3^e catégorie du conjoint ou du partenaire de PACS et des enfants ;
- affectation des sommes épargnées pour l'acquisition de la résidence principale. »

Article 6 | Date d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1^{er} janvier 2024.

Article 7 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 8 | Formalités. Publicité

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Avenant n° 1 du 18 décembre 2023

à l'accord national du 21 février 2008
relatif au régime de retraite supplémentaire

NOR : ASET2351267M

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

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNEM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Un accord de branche (ci-après désigné « l'accord ») a été signé le 21 février 2008 afin de mettre en place un régime de retraite supplémentaire au sein de la branche des industries électriques et gazières (ci-après dénommées « IEG »).

À la suite de l'entrée en vigueur de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, portant réforme des retraites, les salariés statutaires des IEG embauchés à compter du 1^{er} septembre 2023 relèvent du régime général de la sécurité sociale au titre de l'assurance vieillesse.

En conséquence, le présent avenant révisé l'accord afin de permettre son application à ces derniers.

Les parties se sont réunies afin d'adapter la rédaction de l'accord et supprimer la référence à l'assiette des cotisations et des prestations du régime spécial vieillesse des IEG.

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

Les partenaires sociaux, représentants des salariés et représentants des employeurs, conviennent de la nécessité de modifier certaines dispositions de l'accord (arts. 3 et 4), afin

de garantir le bénéfice de l'accord retraite supplémentaire aux salariés embauchés à compter du 1^{er} septembre 2023.

Les autres stipulations de l'accord demeurent inchangées.

Le texte de l'accord ainsi modifié est repris dans son intégralité à l'annexe 1 du présent avenant.

Article 2 | *Modification de l'article 3 « Modalités de mise en place et calendrier »*

Après le premier alinéa de l'article 3 de l'accord est inséré l'alinéa suivant :

« En outre, elles conviennent d'engager au sein de chacune des entreprises et organismes de la branche des IEG une négociation afin d'adapter ou de mettre en place un régime de retraite supplémentaire bénéficiant aux salariés statutaires embauchés à compter du 1^{er} septembre 2023. »

Les autres stipulations de l'article demeurent inchangées.

Article 3 | *Modification de l'article 4 « Contribution au financement d'un régime de retraite supplémentaire »*

L'alinéa 1^{er} de l'article 4 de l'accord est remplacé par ce qui suit :

« Aux fins de financer un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies et adhésion obligatoire, les employeurs de la branche des industries électriques et gazières s'engagent *a minima*, chacun dans leur entreprise, à consacrer annuellement une contribution globale correspondant à 1 % des rémunérations principales annuelles y compris gratification de fin d'année (hors rémunérations complémentaires), versées par les entreprises à leurs agents. Par rémunérations principales, il doit être entendu l'ensemble des rémunérations comprises dans l'assiette des cotisations au titre des risques invalidité, décès, accidents du travail et maladies professionnelles actuellement définie par l'article 2, I du décret n° 2005-278 du 24 mars 2005.

Il s'agit d'un taux minimal et d'une assiette minimale. »

Les autres stipulations de l'article demeurent inchangées.

Article 4 | *Dispositions finales*

Article 4.1 | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique en France métropolitaine, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, à l'ensemble des entreprises ou organismes dont tout ou partie du personnel relève du statut national du personnel des IEG.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises ou organismes de la branche des IEG y compris les entreprises de moins de 50 salariés sans qu'il soit nécessaire de prévoir de stipulations spécifiques les concernant.

Article 4.2 | *Entrée en vigueur et durée*

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4.3 | Notification, dépôt et publicité

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

À l'issue d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent avenant fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs des IEG, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4.4 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions et formes prévues par le code du travail.

Article 4.5 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant postérieurement à son dépôt, aux ministères concernés dans les conditions prévues par le code de l'énergie.

Fait à Paris, le 18 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe n° 1 Accord national de branche relatif au régime de retraite supplémentaire dans les industries électriques et gazières tel que modifié par l'avenant n° 1 à cet accord

(Version consolidée)

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

Dans le cadre de la réforme du régime spécial de retraite des industries électriques et gazières, les groupements d'employeurs et les fédérations syndicales de la branche professionnelle des industries électriques et gazières conviennent de la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies afin d'améliorer le montant de la retraite versée aux agents^[1] statutaires.

Le présent accord, conclu conformément aux dispositions de l'article L. 713-1 du code du travail, a pour objet :

- de définir les principes communs relatifs à la mise en place d'un régime de retraite à cotisations définies à adhésion obligatoire pour les agents en activité des entreprises des industries électriques et gazières, conformément aux dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale ;
- de déterminer le niveau de financement de cette couverture par les employeurs de la branche ;
- de fixer le calendrier de négociation des accords d'entreprise et de mise en place de la couverture.

Article 2 | Champ d'application

Le champ d'application professionnel du présent accord est identique à celui défini pour le statut national du personnel des industries électriques et gazières par l'article 47 de la loi n° 46-628 du 8 avril 1946 et l'article 1^{er} dudit statut.

Le présent accord s'applique aux agents statutaires rémunérés en France métropolitaine ainsi que dans les départements et territoires d'outre-mer.

Article 3 | Modalités de mise en place et calendrier

Les parties conviennent qu'une négociation collective s'engagera au sein de chacune des entreprises de la branche des industries électriques et gazières afin de parvenir à la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire bénéficiant aux agents à compter du 1^{er} janvier 2009 au plus tard.

En outre, elles conviennent d'engager au sein de chacune des entreprises et organismes de la branche des IEG une négociation afin d'adapter ou de mettre en place un régime de retraite supplémentaire bénéficiant aux salariés statutaires embauchés à compter du 1^{er} septembre 2023.

Pour les entreprises qui ne sont pas en situation d'engager une telle négociation collective, les autres voies légales de mise en œuvre du présent accord seront utilisées.

[1] Dans le corps du texte, le terme « agent » renvoie directement à la notion d'agent statuaire.

Article 4 | Contribution au financement d'un régime de retraite supplémentaire

Aux fins de financer un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies et adhésion obligatoire, les employeurs de la branche des industries électriques et gazières s'engagent a minima, chacun dans leur entreprise, à consacrer annuellement une contribution globale correspondant à 1 % des rémunérations principales annuelles y compris gratification de fin d'année (hors rémunérations complémentaires), versées par les entreprises à leurs agents. Par rémunérations principales, il doit être entendu l'ensemble des rémunérations comprises dans l'assiette des cotisations au titre des risques invalidité, décès, accidents du travail et maladies professionnelles actuellement définie par l'article 2, I du décret n° 2005-278 du 24 mars 2005.

Il s'agit d'un taux minimal et d'une assiette minimale.

Il appartient notamment à la négociation collective qui s'engagera au sein de chacune des entreprises de :

- déterminer la contribution globale patronale et sa répartition ;
- décider de compléter la cotisation versée par l'employeur par une cotisation salariale ;
- décider de la prise en charge partielle ou totale par l'employeur des frais sur cotisations obligatoires à ce régime.

Article 5 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Suivi de l'accord

Un bilan de la mise en place dans les entreprises de l'accord collectif de branche sera réalisé en 2009. À l'issue de ce bilan présenté en commission paritaire de branche, les signataires conviendront des modalités du suivi ultérieur du présent accord.

À cette occasion un point sera notamment fait sur les défauts d'accord dus à l'impossibilité découlant de la forme juridique de certaines entreprises de la branche à mettre en place un tel régime. À cet égard les parties mèneront une réflexion pour rechercher une solution.

Article 7 | Révision et dénonciation

Les parties signataires ont la faculté de réviser le présent accord, selon les dispositions prévues aux articles L. 132-2-2 et L. 132-7 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé par tout ou partie de ses signataires dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 8 | Notification, dépôt et entrée en vigueur

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs, des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 132-10 et L. 135-7 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des services compétents.

Article 9 | *Extension de l'accord*

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord dans les conditions prévues par la loi.

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Avenant n° 3 du 18 décembre 2023

à l'accord du 7 mars 2011
relatif à l'aide aux frais d'études

NOR : ASET2351269M

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

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNME CGT ;

FNEM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Un accord de branche (ci-après désigné « l'accord ») a été signé le 7 mars 2011 afin de mettre en place une aide aux frais d'études du ou des enfants à charge d'un salarié ou pensionné des industries électriques et gazières (ci-après dénommées « IEG »).

Cet accord a été modifié par avenants conclus le 13 février 2012 et le 15 décembre 2017.

À la suite de l'entrée en vigueur de la loi n° 2023-170 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, portant réforme des retraites, les salariés statutaires des IEG embauchés à compter du 1^{er} septembre 2023 relèvent du régime général de la sécurité sociale au titre de l'assurance vieillesse.

En conséquence, le présent avenant révisé l'accord afin de permettre son application à ces derniers.

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

Les partenaires sociaux, représentants des salariés et représentants des employeurs, conviennent de la nécessité de modifier certaines dispositions de l'accord, afin de garantir le

bénéfice de l'aide aux frais d'études aux salariés embauchés à compter du 1^{er} septembre 2023 lorsqu'ils seront bénéficiaires d'une pension de retraite.

Le texte de l'accord ainsi modifié est repris dans son intégralité à l'annexe 1 du présent avenant.

Article 2 | Modification de l'article 1^{er} de l'accord « Objet de l'accord »

Le premier alinéa de l'article 1^{er} de l'accord, relatif à son objet, est remplacé par ce qui suit :

« L'aide aux frais d'études est une aide financière des entreprises qui permet de participer aux frais engagés par les études du ou des enfants à charge d'un salarié ou titulaire d'une pension versée par le régime auquel il est affilié au titre d'une période d'activité relevant du statut, pour une durée maximale de 5 années et jusqu'aux 25 ans de l'enfant ».

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 3 | Modification de l'article 2.1 de l'accord « Les bénéficiaires »

À l'article 2.1 de l'accord, le 3^e alinéa relatif aux titulaires d'une pension de vieillesse bénéficiaires de l'aide aux frais d'études est remplacé par ce qui suit :

« – Aux titulaires d'une pension versée par le régime auquel il est affilié au titre d'une période d'activité relevant du statut, sous réserve pour ces derniers de remplir les conditions en vigueur pour bénéficier des avantages prévus à l'alinéa 2 du paragraphe 4 de l'article 26 du statut national du personnel ; ».

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 4 | Dispositions finales

Article 4.1 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique en France métropolitaine, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, à l'ensemble des entreprises ou organismes dont tout ou partie du personnel relève du statut national du personnel des IEG.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG y compris les entreprises de moins de 50 salariés sans qu'il soit nécessaire de prévoir de stipulations spécifiques les concernant.

Article 4.2 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4.3 | Notification, dépôt et publicité

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

À l'issue d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent avenant fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs des IEG, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4.4 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions et formes prévues par le code du travail.

Article 4.5 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant postérieurement à son dépôt, aux ministères concernés, dans les conditions prévues par le code de l'énergie.

Fait à Paris, le 18 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe n° 1 Accord relatif à l'aide aux frais d'études dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières tel que modifié par les avenants n° 1, n° 2 et n° 3 à cet accord

(Version consolidée)

Préambule

L'indemnité compensatrice de frais d'études (ICFE) a été créée par une note du 30 janvier 1958 (note A-858 signée par les directeurs généraux d'EDF et de Gaz de France et étendue à la branche), modifiée à diverses reprises depuis. Aujourd'hui, l'évolution du système éducatif français et européen et le développement de nouvelles filières d'enseignement conduisent à adapter l'ICFE pour la rendre plus proche des situations réelles des enfants des salariés en l'étendant notamment aux titres certifiés enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles, aux cursus techniques et professionnels et aux diplômes européens.

L'ICFE a pour objectif d'aider les salariés à participer aux frais engagés par les études de leurs enfants. Afin de rappeler davantage cet objectif, les partenaires sociaux souhaitent que cette indemnité s'appelle désormais l'aide aux frais d'études. De la même façon. Sont prises en compte les nouvelles compositions des cellules familiales liées à l'évolution de la société en assouplissant notamment la notion d'enfant ouvrant droit.

Par ailleurs, une simplification et une clarification des textes applicables sont nécessaires pour permettre aux salariés une meilleure accessibilité au dispositif par le biais d'un texte de référence unique applicable dans l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer leur attachement à l'aide en faveur des étudiants boursiers. La création d'une aide forfaitaire supplémentaire à leur destination permettra en effet de prendre en compte leur situation de façon plus simple qu'auparavant.

1. Objet de l'accord

L'aide aux frais d'études est une aide financière des entreprises qui permet de participer aux frais engagés par les études du ou des enfants à charge d'un salarié ou titulaire d'une pension versée par le régime auquel il est affilié au titre d'une période d'activité relevant du statut, pour une durée maximale de 5 années et jusqu'aux 25 ans de l'enfant.

Le présent accord, conclu conformément aux dispositions de l'article L. 713-2 du code du travail (ancien), a pour objet de se substituer à tout texte en vigueur au sein de la branche relatif à l'ICFE et en particulier à la N93-16 du 23 août 1993 rendue applicable à l'ensemble du personnel des industries électriques et gazières par décision ENN 93-6 du 10 octobre 1993.

2. Les conditions d'éligibilité à l'aide aux frais d'études

2.1. Les bénéficiaires

L'aide aux frais d'études bénéficie, sous réserve des conditions prévues aux paragraphes 2.2 et 2.3 ci-après, aux personnes suivantes :

- aux salariés, y compris en invalidité, qui justifient d'une ancienneté minimale d'un an de présence continue dans la branche ;

- aux titulaires d’une pension versée par le régime auquel il est affilié au titre d’une période d’activité relevant du statut, sous réserve pour ces derniers de remplir les conditions en vigueur pour bénéficier des avantages prévus à l’alinéa 2 du paragraphe 4 de l’article 26 du statut national du personnel ;
- aux bénéficiaires d’une pension de réversion dont le conjoint était titulaire d’une pension de vieillesse, avec une ancienneté minimale de service aux IEG de 15 ans ; toutefois, la condition d’ancienneté minimale de 15 ans n’est pas applicable si le conjoint est décédé en activité de service, quel que soit le motif du décès ;
- aux bénéficiaires d’une pension temporaire d’orphelin dont le parent était titulaire d’une pension de vieillesse, avec une ancienneté minimale de service aux IEG de 15 ans ;
- aux bénéficiaires d’une pension temporaire d’orphelin dont le parent est décédé en activité de service, sans condition minimale d’ancienneté, et quel que soit le motif du décès ;
- aux orphelins de plus de 21 ans dès lors qu’ils ont bénéficié précédemment d’une pension temporaire d’orphelin.

Une seule aide aux frais d’études peut être versée par enfant. Dans le cas où deux bénéficiaires ouvrent droit au versement de l’aide aux frais d’étude, seul l’un des deux la perçoit de façon effective : ce dernier est désigné d’un commun accord entre les intéressés. À défaut d’accord, l’aide ne peut être versée^[1].

2.2. L’enfant à charge

Les parties rappellent leur volonté d’aider les bénéficiaires au sens de l’article 2.1 pour les frais qu’ils engagent effectivement à l’occasion des études de leurs enfants.

Ainsi, les enfants ouvrant droit à l’aide aux frais d’études sont les enfants poursuivant des études au sens défini au paragraphe 2.3 ci-après, qui remplissent les deux critères cumulatifs suivants :

- être à la charge du bénéficiaire ;
- être dans l’une des situations suivantes :
 - avoir un lien de filiation avec le bénéficiaire ;
 - ou être présent au foyer du bénéficiaire, avec ou sans lien de filiation avec lui.

La condition relative à la charge d’enfant ne concerne pas les orphelins bénéficiant ou ayant bénéficié d’une PTO.

Par « charge » on entend le fait d’assumer les frais d’entretien (logement, nourriture, habillement) et la responsabilité éducative et affective de l’enfant. En conséquence, doit être considéré comme « enfant à charge », l’enfant déclaré comme tel par le bénéficiaire. Il peut s’agir notamment des enfants pour lesquels le bénéficiaire est tenu de verser une pension alimentaire ou dont il partage la garde.

Le lien de filiation vise les enfants légitimes, naturels ou adoptés (adoption plénière) du bénéficiaire.

2.3. Les études éligibles à l’aide aux frais d’études

Pour ouvrir droit à l’aide aux frais d’études, l’enfant doit suivre des études sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l’article L. 335-6 du code de l’éducation. L’inscription de la formation au répertoire national des

[1] La concurrence de deux bénéficiaires peut concerner par exemple :

- la situation où les deux parents sont salariés IEG ;
- la situation du bénéficiaire d’une pension de réversion, parent du bénéficiaire d’une PTO ;
- la situation d’un salarié IEG séparé ou divorcé dont l’ex-conjoint a formé un nouveau couple avec un autre salarié IEG.

certifications professionnelles (RNCP) doit être attestée par l'établissement dans lequel a lieu la formation.

Ouvre également droit à l'aide aux frais d'études les formations suivies dans un autre état membre de l'Union Européenne ou de l'AELE dès lors que ces formations sont sanctionnées par l'obtention d'un titre, diplôme ou certifications officiels attesté par l'établissement dans lequel a lieu la formation.

Avant les 20 ans de l'enfant, seules sont éligibles les études correspondant au niveau post-bac (niveaux I, II, III de l'éducation nationale).

Après les 20 ans de l'enfant, tous les niveaux d'étude sont éligibles.

Pour les études ouvrant droit à l'aide aux frais d'études après les 20 ans de l'enfant, celle-ci est versée le premier jour du mois où l'enfant ouvrant droit atteint son vingtième anniversaire, même si celui-ci se situe au cours des vacances.

Les années scolaires pendant lesquelles l'enfant est inscrit dans des classes dites « préparatoires » ou de « mise à niveau » sont également éligibles sous réserve que soit bien visée l'obtention in fine d'une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

La condition d'alternant (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) est compatible avec le versement de l'aide aux frais d'étude même si l'étudiant perçoit une rémunération.

La situation particulière des bénéficiaires expatriés ou résidant dans les départements et régions d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer et la Nouvelle-Calédonie devra être examinée au cas par cas au sein de chaque entreprise dans l'esprit qui a présidé à la signature du présent accord.

3. Versement de l'aide aux frais d'études

3.1. Le montant de l'aide aux frais d'études et sa revalorisation

Le montant de l'aide aux frais d'études au 1^{er} octobre 2011 est fixé à 90 € par mois. Il est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation hors tabac (moyennes annuelles), indice 4018 E^[1].

3.2. Les modalités de versement de l'aide aux frais d'études

L'aide aux frais d'études est versée mensuellement et à terme échu au bénéficiaire. Le début et la fin du versement correspondent aux dates de début et de fin du cursus scolaire de l'enfant (y compris les périodes de stages et de congés intégrés au cursus) telles que déclarées par le bénéficiaire lors de sa demande d'aide aux frais d'études^[2].

Lors de la demande d'aide aux frais d'études, les informations suivantes devront obligatoirement être fournies à l'entreprise :

- les informations relatives à l'enfant à charge pour lequel l'aide aux frais d'études est demandée (âge, lien de filiation éventuel...) ;
- le cas échéant, une attestation de l'unité du conjoint, concubin ou partenaire de PACS permettant d'établir que ce dernier ne bénéficie pas de l'aide aux frais d'études ou de l'ICFE ;
- un certificat de scolarité de l'enfant ou tout document justifiant l'inscription à une formation ainsi que son contenu et sa durée ;

[1] Indice « Ensemble des ménages France entière (métropole et DOM) ». Source Insee. Référence à la date de conclusion de l'accord.

[2] L'aide aux frais d'études est versée pendant les douze mois de l'année scolaire ou universitaire.

- le cas échéant, le contrat de qualification, de professionnalisation ou d'apprentissage de l'enfant ;
- les dates de la formation suivie (y compris les périodes de stages intégrés au cursus) ;
- le cas échéant, l'attestation de versement d'une bourse d'État attribuée sur critères sociaux pour l'attribution de l'aide forfaitaire prévue à l'article 4.

L'aide aux frais d'études est versée au maximum jusqu'à la fin de l'année des études qui suit la date anniversaire des 26 ans de l'enfant ouvrant droit.

3.3. La durée de versement

L'aide aux frais d'études est versée pour une durée maximale de 5 années dans la limite maximale de 60 versements mensuels par enfant ouvrant droit.

Mais en aucun cas, il ne s'agit d'un droit acquis à un versement pour 5 ans : l'ensemble des conditions de versement est réexaminé à chaque changement dans la situation du bénéficiaire et *a minima* chaque année sur la base des informations fournies par le bénéficiaire à l'appui de sa demande d'aide aux frais d'études.

Lorsqu'il s'agit d'un enfant handicapé, sur justificatif de la CAF du versement de l'AEEH ou de l'AAH, l'aide aux frais d'études est versée au maximum jusqu'à la fin de l'année des études qui suit la date anniversaire des 28 ans de l'enfant ouvrant droit.

L'aide aux frais d'études est versée pour une durée maximale de 7 années dans la limite maximale de 84 versements mensuels par enfant ouvrant droit.

3.4. Régime fiscal et social

Conformément à la législation actuellement en vigueur, l'aide aux frais d'études est assujettie à l'impôt sur le revenu. Elle est soumise aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS.

3.5. Cumul

L'aide aux frais d'études peut être cumulée avec les prestations familiales légales et les prestations familiales extra-légales.

4. L'aide forfaitaire en faveur des boursiers

En complément de l'aide aux frais d'études versée mensuellement, les parties ont souhaité aider plus particulièrement les bénéficiaires dont les enfants sont boursiers.

Une aide forfaitaire d'un montant de 1 000 € (au 1^{er} octobre 2011) est versée au bénéficiaire pour chaque enfant ouvrant droit à l'aide aux frais d'études qui justifie de l'attribution d'une bourse d'État ou d'autres collectivités publiques (région, département...) versée sur critères sociaux.

Cette aide ne peut être versée qu'une seule fois par enfant ouvrant droit, à tout moment durant les études ouvrant droit au bénéfice de l'aide.

Le montant de cette aide est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation hors tabac (moyennes annuelles), indice 4018 E^[1].

Conformément à la législation actuellement en vigueur, l'aide est assujettie à l'impôt sur le revenu. Elle est soumise aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS.

[1] Référence à la date de conclusion de l'accord.

5. Dispositions finales

5.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine, dans les départements et régions d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer et la Nouvelle-Calédonie, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

5.2. Mise en œuvre de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication au *Journal officiel* de la République Française de l'arrêté d'extension pris en application des dispositions de l'article L. 713-2 du code du travail (ancien).

Il bénéficie, dès son entrée en vigueur, à l'ensemble des salariés et pensionnés compris dans son champ d'application.

Toutefois, les salariés et pensionnés qui percevaient déjà l'ICFE avant l'entrée en vigueur du présent accord continuent à bénéficier, s'ils le souhaitent, de l'ICFE conformément aux conditions prévues par les dispositions applicables avant l'entrée en vigueur du présent accord, jusqu'à la fin du cycle d'étude déjà engagé de l'enfant ouvrant droit. En aucun cas, ils ne pourront cumuler le bénéfice des anciennes dispositions et des nouvelles dispositions prévues par le présent accord. Le basculement dans le nouveau dispositif est irrévocable.

5.3. Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 713-2 du code du travail (ancien).

5.4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5.5. Dépôt et affichage

Le présent accord fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs de la branche professionnelle des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

5.6. Révision

À la demande d'un groupement d'employeurs ou d'une ou plusieurs fédérations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

5.7. Dénonciation

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Avenant n° 3 du 18 décembre 2023

à l'accord du 15 décembre 2017
relatif à l'évolution des droits familiaux

NOR : ASET2351268M

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

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNME CGT ;

FNEM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'accord du 15 décembre 2017 (ci-après dénommé « l'Accord ») relatif à l'évolution des droits familiaux dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières (ci-après dénommées « IEG »), vise à concilier l'intérêt des salariés et des entreprises en matière de droits familiaux.

Cet accord a été modifié par avenants conclus le 7 juillet 2020 et le 7 juillet 2022.

Certains dispositifs sont ouverts aux titulaires d'une pension de vieillesse (y compris pension de réversion) servie par le régime spécial de retraite des IEG.

À la suite de l'entrée en vigueur de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, portant réforme des retraites, les salariés statutaires des IEG embauchés à compter du 1^{er} septembre 2023 relèvent du régime général de la sécurité sociale au titre de l'assurance vieillesse.

En conséquence, le présent avenant révisé l'accord afin de permettre son application à ces derniers.

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

Les partenaires sociaux, représentants des salariés et représentants des employeurs, conviennent de la nécessité de modifier certaines dispositions de l'accord afin de permettre son application à l'ensemble des salariés statutaires, quelle que soit leur date d'embauche.

Le texte de l'accord ainsi modifié est repris dans son intégralité à l'annexe 1 du présent avenant.

Article 2 | Modification de l'article 1.1 du chapitre 2 de l'accord « Conditions d'application du forfait familial »

Les dispositions relatives à la liste des ouvriers-droit au forfait familial de l'article 1.1 du Chapitre 2 de l'accord sont remplacées par ce qui suit :

« – Les ouvriers-droit :

Les ouvriers-droit au forfait familial sont :

- les salariés statutaires des entreprises des IEG en activité de service y compris les invalides de catégorie 1 ;
- les titulaires d'une pension de vieillesse (y compris pension de réversion) servie par le régime auquel ils sont affiliés au titre d'une période d'activité relevant du statut, sous réserve d'une ancienneté minimale de quinze années d'activité et les titulaires d'une pension d'invalidité de catégorie 2 et 3. Dans ces cas, le forfait familial est versé par la CNIEG. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 3 | Modification de l'article 3.1 du chapitre 3 de l'accord « Prise en charge des cotisations retraite pour les congés de proche aidant à temps partiel »

Les dispositions relatives à la prise en charge des cotisations retraite pour les congés de proche aidant à temps partiel de l'article 3.1 du Chapitre 3 de l'accord sont remplacées par ce qui suit :

« L'employeur prend en charge, pour les salariés bénéficiaires du statut des IEG, pendant la durée du congé de proche aidant à temps partiel (à mi-temps ou supérieur à un mi-temps) les cotisations salariales et patronales de retraite calculées sur le delta de la rémunération non perçue par le salarié, dans la limite d'une durée de douze mois maximum, afin de valider cette période au régime de retraite auquel il est affilié au titre d'une période d'activité relevant du statut sur la base reconstituée d'un salaire à temps plein. »

Article 4 | Modification des notes de bas de pages relatives à la prime d'union et à la prime de naissance et d'adoption

Sur la prime d'union et la prime de naissance et d'adoption, les notes de bas de page numérotées 7 et 8 auxquelles renvoient les dispositions de l'article 2 et de l'article 3 du Chapitre 4 de l'Accord dans la version consolidée issue de l'avenant n° 2 sont désormais respectivement numérotées 6 et 7. Ces dispositions sont par ailleurs remplacées par ce qui suit :

« Sont visés les titulaires d'une pension de vieillesse (y compris pension de réversion) servie par le régime auquel ils sont affiliés au titre d'une période d'activité relevant du statut, sous réserve d'une ancienneté minimale de quinze années d'activité et les titulaires d'une pension d'invalidité de catégorie 2 et 3. »

Article 5 | Dispositions finales

Article 5.1 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique en France métropolitaine, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, à l'ensemble des entreprises ou organismes dont tout ou partie du personnel relève du Statut national du personnel des IEG.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG y compris les entreprises de moins de 50 salariés sans qu'il soit nécessaire de prévoir de stipulations spécifiques les concernant.

Article 5.2 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain du jour son de dépôt. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5.3 | Notification, dépôt et publicité

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

À l'issue d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent avenant fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs des IEG, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Article 5.4 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions et formes prévues par le code du travail.

Article 5.5 | Procédure d'extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant postérieurement à son dépôt, aux ministres concernés dans les conditions prévues par le code de l'énergie.

Fait à Paris, le 18 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe n° 1 Accord relatif à l'évolution des droits familiaux dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières tel que modifié par les avenants n° 1, n° 2 et n° 3 à cet accord

(Version consolidée)

Préambule

Les salariés des industries électriques et gazières^[1] bénéficient d'un certain nombre de droits familiaux en vue de faire face à des événements personnels et familiaux qui peuvent impacter ponctuellement ou durablement leur situation professionnelle et financière.

Soucieux de s'adapter aux évolutions sociétales de la famille, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des industries électriques et gazières (IEG) ont décidé de rénover un certain nombre de dispositifs ayant trait aux droits familiaux des salariés.

En effet, depuis quarante ans, l'évolution des modes de vie et l'allongement de la durée de vie de la population ont eu des conséquences diverses sur les droits familiaux, qui pour les besoins du présent accord, sont définis comme étant l'ensemble des droits ou avantages ouverts aux salariés en fonction de leur situation familiale. Ces changements ont été traduits dans différentes lois : avec, par exemple, le partage de l'autorité parentale en 1987, la création du Pacs en 1999, la résidence alternée en 2002, la simplification du divorce en 2004, l'ouverture du mariage aux couples de personnes de même sexe en 2013, la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en 2014, le remplacement du congé de soutien familial par le congé de proche aidant en 2016.

Les recompositions familiales, l'évolution dans la répartition des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes et la parentalité en dehors du mariage sont des situations en accroissement ces dernières décennies avec en parallèle une constante augmentation de l'emploi féminin salarié. Parallèlement, de plus en plus de salariés se trouvent aujourd'hui en situation d'aidant et souhaitent pouvoir mieux concilier leurs activités professionnelles et leurs obligations à l'égard de leurs proches.

Ces évolutions sociétales impactent naturellement la branche professionnelle des IEG et nécessitent par conséquent une adaptation et une modernisation des textes réglementaires applicables aux salariés. Nombre de ces textes ont en effet conservé leur rédaction initiale datant de 1946.

Les partenaires sociaux ont initié, depuis 2014, différents travaux et négociations afin d'aboutir à un diagnostic partagé sur la nécessaire adaptation des textes aux réalités de la famille. Les fédérations syndicales et les groupements d'employeurs s'accordent sur une ambition commune de soutien à l'engagement professionnel des salariés pouvant être impactés par divers événements familiaux. Cet accord concrétise la transformation sociale majeure engagée dans la branche professionnelle des IEG, traduisant ainsi son dynamisme et sa capacité à faire évoluer son corpus réglementaire pour l'adapter aux enjeux des entreprises et aux besoins de leurs salariés, femmes et hommes, dans un cadre économique maîtrisé.

[1] Dans le présent accord, le terme « salarié » se rapporte aux femmes et aux hommes.

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

Le présent accord vise à contribuer à la conciliation entre l'intérêt des salariés et celui des entreprises en matière de « droits familiaux ». Il crée, modifie et organise un ensemble des dispositions autour de quatre piliers :

1. De nouveaux dispositifs de conciliation des temps pour les parents (chapitre 1) ;
2. Une adaptation des mesures de soutien financier à la charge d'enfant (chapitre 2) ;
3. De nouveaux droits pour soutenir les aidants familiaux (chapitre 3) ;
4. Une évolution des primes et congés liés aux événements familiaux qui prend en compte les évolutions sociétales de la famille (chapitre 4).

Les dispositions existantes en matière de droits familiaux sont de nature diverse : Statut national du personnel des IEG, textes de branche et accords collectifs de branche. Le présent accord, d'une part, détaille les modifications à apporter aux dispositions réglementaires ou conventionnelles pour parvenir à ces objectifs, d'autre part, crée de nouvelles dispositions conventionnelles qui s'ajoutent ou se substituent aux dispositifs actuels.

Chapitre 1^{er} Les dispositifs de conciliation des temps professionnels et personnels

Les parents d'aujourd'hui aspirent à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Au sein des familles, chaque parent participe de plus en plus à la prise en charge des enfants et à la vie de famille. Dans les entreprises, les salariés parents attendent désormais des dispositifs leur permettant de vivre pleinement leur parentalité, dans le respect du principe d'égalité entre les hommes et les femmes.

Article 1^{er} | *Bénéficiaires*

Les bénéficiaires des dispositifs de conciliation des temps sont les salariés parents statutaires et non statutaires justifiant d'un contrat de travail d'une durée minimale de trois mois dans la branche des IEG. Les droits sont accordés à chaque salarié travaillant dans l'une des entreprises de la branche y compris à chacun des membres d'un couple de salariés IEG.

Sont considérés comme « salariés parents » pour l'application des droits relatifs à la conciliation des temps, les salariés ayant au moins un enfant remplissant l'une des conditions suivantes :

- pour lequel un lien de filiation est établi, à savoir l'enfant légitime, naturel ou adoptif (adoption plénière et adoption simple). La filiation est justifiée par la présentation d'un extrait d'acte de naissance ou du livret de famille. En cas de résidence alternée, la totalité des droits sera attribuée à chaque parent salarié d'une entreprise de la branche professionnelle ;
- pour lequel aucun lien de filiation ne peut être établi mais dont la présence au foyer est permanente ou prépondérante. Dans ce cas, le salarié devra fournir annuellement une attestation sur l'honneur certifiant la présence permanente ou prépondérante de l'enfant au foyer. En cas de contrôle de l'employeur, il pourra présenter tout moyen de preuve permettant d'attester de la réalité de cette présence (par exemple, jugement des affaires familiales, avis d'impôt sur le revenu, attestation allocations familiales, etc..).

Article 2 | *Contenu du dispositif*

Le dispositif de conciliation des temps se compose, d'une part, d'un « congé parent » ou de chèques emploi services universels (CESU) au choix du salarié, d'autre part, du congé légal enfant malade en partie rémunéré, et, en outre, de droits supplémentaires ouverts à certaines situations particulières.

Article 2.1 | » Congé parent » ou CESU au choix du salarié

Les salariés parents bénéficient jusqu'au dernier jour du mois du douzième anniversaire de leur dernier enfant d'un choix possible entre :

- le « congé parent », 4 jours de congé rémunéré par an dévolus aux obligations familiales de garde ou aux obligations scolaires, pouvant être pris par demi-journées éventuellement cumulables et non fractionnables en heures. Le « congé parent » n'est pas géré comme une dotation de congés supplémentaires mais comme un droit de tirage plafonné ;

OU

- les CESU préfinancés, pour un montant annuel égal à 60 fois le montant du Smic brut horaire^[1] entre le premier jour du mois qui suit la naissance ou l'adoption jusqu'au dernier jour du mois du 12^e anniversaire de l'enfant. Entre le premier jour du mois qui suit la naissance ou l'adoption et le dernier jour du mois qui précède le 3^e anniversaire de l'enfant, le montant est porté à 100 fois le montant du Smic brut horaire. L'usage des CESU est laissé au libre-choix du salarié parmi les services à la personne (par exemple : garde d'enfant, aide aux devoirs, cours à domicile, jardinage, ménage, petits travaux etc.). Le CESU est cofinancé à hauteur de 80 % par l'employeur et 20 % par les salariés. Il est mis en œuvre dans le cadre d'une convention cadre gérée et conclue au niveau de la branche des IEG, au profit de l'ensemble des entreprises de la branche.

Les droits du « congé parent » et du CESU non utilisés ne sont pas reportables d'une année sur l'autre.

Les modalités d'expression du choix

L'expression du choix du salarié est annuelle et se reconduit tacitement. Si le salarié souhaite modifier son choix, il lui appartient de l'exprimer au plus tard deux mois avant l'échéance.

Proratisation des droits

Les droits au « congé parents » ou au CESU sont proratisés en fonction de la date de naissance de l'enfant, de la date de son douzième anniversaire et/ou de la date d'arrivée du salarié dans l'entreprise.

À titre d'exemple : Pour un enfant né le 8 octobre de l'année N, le salarié bénéficiera d'un congé égal à $4 \times \frac{3}{12}$, soit 1 journée rémunérée. Le même exemple appliqué au CESU, le salarié bénéficie de la dotation annuelle $\times \frac{3}{12}$.

Mutation

Lorsqu'un salarié change d'entreprise au sein de la branche des IEG, les droits au « congé parent » ou au CESU dont il bénéficiait dans son entreprise d'origine lui sont accordés au prorata du temps passé la dernière année dans cette entreprise. Les droits ne sont pas transférables et le salarié acquiert par conséquent des nouveaux droits au « congé parent » ou au CESU proratisés en fonction de sa date d'entrée dans sa nouvelle entreprise.

Organisation du travail et congé parent

Sans préjuger du droit pour les salariés de choisir le congé parent, les entreprises peuvent, comme pour la plupart des congés, déterminer des modalités de mise en œuvre de ce congé en phase avec leur activité (délai de prévenance, seuil au-delà duquel le nombre de « congés parent » simultanés peut avoir des conséquences préjudiciables pour la bonne marche de l'acti-

[1] Smic horaire brut au 1^{er} janvier 2017 : 9,76 €/heure. Taux de charge de référence : bulletin de salaire du site PAJEMPLOI.fr pour un emploi de type « Assistante maternelle ». La revalorisation éventuelle est appliquée une fois par an au 1^{er} janvier de chaque année.

tivité et requiert un processus de validation particulier) pour que les unités et équipes de travail puissent gérer les équilibres entre les temps individuels, les temps collectifs et l'activité opérationnelle.

Article 2.2 | Le congé légal enfant malade en partie rémunéré

En application de l'article L. 1225-61 du code du travail dans sa rédaction en vigueur à la date de conclusion du présent accord, le salarié bénéficie d'un droit à congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de 6 demi-journées par an. Elle est portée à 10 demi-journées par an si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins trois enfants âgés de moins de seize ans.

Les parties signataires conviennent, pour les salariés parents, que quatre des six à dix demi-journées prévues par l'article L. 1225-61 du code du travail sont rémunérées par l'employeur jusqu'au douzième anniversaire du dernier enfant.

Article 2.3 | Situations particulières

Enfants en situation de handicap bénéficiaires de l'allocation d'éducation d'enfant handicapé (AEEH) ou ayant un taux d'incapacité d'au moins 50 % (Si le taux d'incapacité est inférieur à 50 %, l'ouverture de ce droit peut également être examinée en cas de besoin justifié^[1], en lien direct avec la situation de handicap de l'enfant).

Les parents d'enfant(s) handicapé(s) bénéficient chaque année, en plus des droits précités, d'un « congé parent-enfant handicapé » de 8 jours rémunérés, qu'ils aient opté pour le congé parent ou pour le CESU.

Lorsque le salarié perçoit pour son enfant handicapé l'allocation d'éducation d'enfant handicapé (AEEH) ou si l'enfant est atteint d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %, le « congé parent » ou le CESU et le « congé parent-enfant handicapé » sont ouverts jusqu'aux 20 ans de l'enfant.

À titre d'exemple, un salarié parent d'un enfant handicapé de 10 ans et percevant l'AEEH au titre de celui-ci ou si l'enfant est atteint d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 % bénéficie des droits suivants :

- le « congé parent » de 4 jours OU le CESU selon le choix qu'il a fait ;
- le congé légal enfant malade dont 4 demi-journées rémunérées par l'employeur ;
- le « congé parent-enfant handicapé » de 8 jours de congés rémunérés par l'employeur.

Par ailleurs, à compter du 20^e anniversaire de l'enfant en situation de handicap reconnu par un titre et ayant un taux d'incapacité d'au moins 50 % (si le taux d'incapacité est inférieur à 50 %, l'ouverture de ce droit peut également être examinée en cas de besoin justifié, en lien direct avec la situation de handicap de l'enfant), et à condition qu'il soit à la charge du salarié et ce sans limite d'âge, un « congé parent – enfant handicapé » rémunéré de 8 jours par année est accordé au salarié.

Familles monoparentales

Les parents de familles monoparentales au sens des prestations familiales, c'est-à-dire ne vivant pas en couple et assumant seuls la garde exclusive d'au moins un enfant, bénéficient jusqu'au dernier jour du mois du 12^e anniversaire de l'enfant, en fonction de l'option choisie entre

[1] Le justificatif requis est un certificat médical attestant de la présence nécessaire du salarié parent pour accompagner son enfant pour des examens médicaux ou des soins réguliers en semaine.

le congé parent et le CESU : de 2 jours de congés par an portant ainsi le total à 6 jours annuels de congé parent ou d'un montant correspondant à 20 heures supplémentaires de CESU valorisées comme indiqué à l'article 2.1 du Chapitre 1^{er}, portant ainsi le volume de CESU à 80 fois le montant du Smic brut horaire par an.

Sont retenus pour justifier du bénéfice de ce droit : un justificatif de la perception de l'allocation de soutien familial versée par la Caisse d'allocations familiales ou une copie des informations fiscales attestant de la garde exclusive d'au moins un enfant (pas de garde alternée) et de la situation de parent isolé.

Les droits supplémentaires non utilisés ne sont pas reportables d'une année sur l'autre.

Chapitre 2 Les soutiens financiers pour les familles

Depuis son origine, le Statut du personnel des industries électriques et gazières prévoit le versement d'un sursalaire familial aux salariés et aux pensionnés^[1] ayant au moins un enfant à charge. À l'époque, les agents étaient très majoritairement masculins et le taux d'emploi féminin était plus faible qu'aujourd'hui. Les familles de trois enfants et plus étaient également plus nombreuses. En 1958, une indemnité compensatrice de frais d'études a été créée pour accompagner les familles dont les enfants poursuivaient leurs études après 20 ans, âge où cessent les prestations familiales. Cette indemnité a été remplacée en 2011 par l'aide aux frais d'études.

Aujourd'hui, la famille a évolué et il est nécessaire d'adapter ces droits à de nouvelles réalités.

Article 1^{er} | Le sursalaire familial et le forfait familial

Les salariés statutaires et les pensionnés de la branche bénéficient actuellement d'un sursalaire familial au titre du paragraphe 2 de l'article 26 du Statut national.

Les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité de le faire évoluer et souhaitent mettre en place un nouveau dispositif statutaire intitulé « forfait familial ». Ce nouveau dispositif venant se substituer au dispositif du sursalaire familial, tout en assurant une période transitoire pour les bénéficiaires actuels qui pourront conserver pendant une durée déterminée le dispositif du sursalaire familial en lieu et place du nouveau « forfait familial ».

Article 1.1 | Conditions d'application du forfait familial

Les ouvrants-droit

Les ouvrants-droit au forfait familial sont :

- les salariés statutaires des entreprises des IEG en activité de service y compris les invalides de catégorie 1 ;
- les titulaires d'une pension de vieillesse (y compris pension de réversion) servie par le régime auquel ils sont affiliés au titre d'une période d'activité relevant du Statut, sous réserve d'une ancienneté minimale de quinze années d'activité et les titulaires d'une pension d'invalidité de catégorie 2 et 3. Dans ces cas, le forfait familial est versé par la CNIEG.

Lors du décès d'un salarié statuaire en activité de service ou d'un ancien salarié en situation d'inactivité, sous réserve d'une ancienneté minimale de quinze années d'activité, son conjoint conserve le droit au forfait familial dont le salarié bénéficiait.

Pour les orphelins, titulaires d'une pension d'orphelin, le forfait familial est versé à la personne qui assume la charge de l'enfant (administrateur légal sous contrôle judiciaire, tuteur...).

[1] Dans le présent accord, le terme « pensionné » se rapporte aux femmes et aux hommes.

Les bénéficiaires du forfait familial

Pour bénéficier du forfait familial, l'ouvrant-droit doit avoir la charge de l'enfant. La notion d'enfant à charge retenue pour l'octroi de cet avantage implique que l'enfant remplisse les deux critères cumulatifs suivants :

- être à la charge du bénéficiaire ;
- être dans l'une des situations suivantes :
 - avoir un lien de filiation avec le bénéficiaire ;
 - ou être présent au foyer du bénéficiaire (avec ou sans lien de filiation avec lui).

Par « charge », on entend le fait d'assumer les frais d'entretien (logement, nourriture, habillement) et la responsabilité éducative et affective de l'enfant. En conséquence, doit être considéré comme enfant à charge, l'enfant déclaré comme tel par le bénéficiaire. Il peut s'agir notamment des enfants pour lesquels le bénéficiaire est tenu de verser une pension alimentaire ou dont il partage la garde. Par « lien de filiation » on entend les enfants légitimes, naturels ou adoptifs (adoption plénière) du bénéficiaire.

Montant du forfait familial

Le forfait familial est d'un montant annuel de 500 euros bruts par enfant à charge jusqu'au vingtième anniversaire de l'enfant. Ce montant sera réévalué au 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l'indice des prix à la consommation hors tabac. Ce montant est soumis à cotisations sociales et à imposition selon la réglementation en vigueur.

Modalités de versement du forfait familial

Le forfait familial est versé uniquement à l'ouvrant droit qui remplit les conditions pour en bénéficier, il n'y a aucun reversement à tiers. Le versement est mensuel.

Pour les couples de salariés et pensionnés statutaires, le forfait familial est versé à un seul des bénéficiaires. En cas de séparation et sous réserve que le bénéficiaire initial continue à remplir les conditions d'ouverture du droit, le forfait familial continue à lui être versé, sauf si les intéressés formulent expressément et d'un commun accord une demande contraire.

Article 1.2 | *Mesure de transition*

Bénéficiaires

Pour les bénéficiaires du sursalaire familial à la date d'entrée en vigueur du présent accord, il est mis en place une période transitoire pendant laquelle les salariés et les pensionnés bénéficient d'un droit d'option irrévocable entre le dispositif initial de « sursalaire familial » et le nouveau dispositif « forfait familial ». Ainsi les bénéficiaires du sursalaire lors de l'entrée en vigueur du présent accord, s'ils le souhaitent pourront continuer d'en bénéficier en lieu et place du « forfait familial », sous réserve de continuer à remplir les conditions d'ouverture du droit, pendant une période de 10 ans dans les conditions définies ci-après.

Modalités d'exercice du droit d'option

Pour permettre aux bénéficiaires du sursalaire d'apprécier leur situation personnelle, un outil (simulateur de calcul) sera mis à leur disposition. En outre, ces bénéficiaires seront informés individuellement de l'évolution de la réglementation et de leur droit d'option, par tout moyen permettant de conférer une date certaine à la réception de l'information.

Le salarié (ou pensionné) disposera d'un délai maximum de 3 mois à compter de la réception de cette information pour faire connaître sa décision définitive.

En l'absence de réponse à l'issue du délai et après relance de l'employeur avant le terme de celui-ci, le salarié ou pensionné sera réputé avoir accepté le bénéfice du nouveau dispositif « forfait familial » en lieu et place de celui du « sursalaire familial ».

Durée de la période transitoire

La période transitoire de versement du sursalaire familial aura pour terme le 31 décembre 2028.

Au 1^{er} janvier 2029, l'extinction du sursalaire familial sera automatique, sans formalité nécessaire de la part de l'employeur (ou de la CNIEG) et/ou du bénéficiaire. Les bénéficiaires ayant opté pour le bénéfice du sursalaire familial pendant la période transitoire, intégreront alors automatiquement et sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ouverture du droit, le dispositif du « forfait familial ».

À l'échéance des dix ans, les situations qui révèlent une perte financière particulièrement importante du fait du basculement dans le dispositif du forfait familial font l'objet d'un examen systématique par les entreprises en vue de déterminer les mesures appropriées visant à en réduire l'impact.

Les dispositions applicables durant cette période transitoire sont les règles relatives au sursalaire applicables au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, à l'exception des règles relatives au reversement à tiers dont la suppression est prévue par le paragraphe ci-dessous.

Reversement à tiers

En cas d'option du bénéficiaire pour le sursalaire familial pendant la période transitoire définie ci-dessus, le reversement à tiers est supprimé à compter du 31 décembre 2019. Cette disposition se substitue à l'ensemble des dispositions de la note « DP 23-70 » du 22 novembre 1996 en application de l'article L. 161-4 du code de l'énergie.

Article 2 | *Mise en œuvre du forfait familial et de la période transitoire*

Pour mettre en œuvre ce nouveau dispositif ainsi que la période transitoire, les partenaires sociaux demanderont aux pouvoirs publics d'adapter le paragraphe 2 de l'article 26 du Statut national en retenant les principes suivants :

- mise en place d'un forfait familial dont le montant et les conditions d'attributions sont fixés par accord collectif de branche étendu ;
- maintien de l'ancienne rédaction du paragraphe 2 de l'article 26 pendant la période transitoire.

Les dispositions du présent accord relatives au forfait familial ont vocation à se substituer, sous réserve des dispositions ci-dessus relative à la période transitoire, à toute disposition unilatérale antérieure relative au sursalaire familial. Les parties signataires invitent en conséquence les entreprises à abroger les dispositions relatives au sursalaire familial qu'elles auraient préalablement mises en place et qui seraient toujours en vigueur à la date de mise en œuvre du présent accord.

Article 3 | *L'aide aux frais d'études*

À la suite de la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014 favorisant les formations qualifiantes notamment celles inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et dans la logique d'accompagner les salariés de la branche dans le soutien financier des enfants dont ils ont la charge, les partenaires sociaux ont décidé que :

- pour ouvrir droit à l'aide aux frais d'études, l'enfant doit suivre des études sanctionnées par une certification enregistrée dans le registre national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. L'inscription de la formation au

registre national des certifications professionnelles doit être attestée par l'établissement dans lequel a lieu la formation ;

- les années scolaires pendant lesquelles l'enfant est inscrit dans des classes dites « préparatoires » ou de « mise à niveau » sont également éligibles sous réserve que soit bien visée l'obtention d'une certification enregistrée dans le registre national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- ouvrent également droit à l'aide aux frais d'études les formations suivies dans un autre état membre de l'Union Européenne ou de l'Association européenne de libre-échange (AELE) dès lors que ces formations sont sanctionnées par l'obtention d'un titre, diplôme ou d'une certification donnant lieu à des équivalences de niveau européen.
- l'aide aux frais d'études est versée au plus tard jusqu'à la fin de l'année scolaire ou universitaire qui suit la date anniversaire des 26 ans de l'enfant ouvrant droit. L'aide aux frais d'études est versée pour une durée maximale de 5 années dans la limite maximale de 60 versements mensuels par enfant ouvrant droit.

Avant les 20 ans de l'enfant, seules sont éligibles les études correspondant au niveau post-bac (niveaux I, II, III de l'éducation nationale).

Après les 20 ans de l'enfant, tous les niveaux d'études sont éligibles.

L'aide aux frais d'études est versée pendant les douze mois de l'année scolaire ou universitaire.

Par ailleurs, lorsqu'il s'agit d'un enfant handicapé^[1], l'aide aux frais d'études est versée au maximum jusqu'à la fin de l'année des études qui suit la date anniversaire des 28 ans de l'enfant ouvrant droit.

L'aide aux frais d'études est versée pour une durée maximale de 7 années dans la limite maximale de 84 versements mensuels par enfant ouvrant droit.

Une négociation de révision de l'accord du 7 mars 2011 relatif à l'aide aux frais d'études sera ouverte afin d'y intégrer :

- les mesures convenues dans le cadre du présent accord ;
- les questions pratiques d'application, partagées au sein de la branche professionnelle depuis sa conclusion.

Chapitre 3 Les aides aux aidants familiaux

Les signataires du présent accord sont conscients des difficultés, parfois quotidiennes, auxquelles sont confrontés les salariés en situation d'aidants familiaux accompagnant un proche malade ou en perte d'autonomie. Tout salarié peut un jour devenir aidant familial ou proche aidant, parfois très soudainement, et cette situation a un impact sur son travail et le cas échéant sur sa propre santé.

Dans une démarche visant à maintenir le salarié en activité, dans le souci de son bien-être personnel et de l'intérêt de l'entreprise, de nouveaux droits sont mis en place au sein de la branche, avec, d'une part, des services et un soutien financier définis dans le cadre des dispositions du régime prévoyance de branche et d'autre part, des dispositifs de sensibilisation à la situation d'aidant et de soutien aux proches aidants au sein des entreprises de branche.

Les signataires de l'accord retiennent les principes suivants qui devront être pris en compte dans les entreprises de la branche, selon des moyens adaptés à leur taille et à leurs ressources :

- la sensibilisation des responsables RH, du management et des médecins du travail à la situation des salariés en situation d'aidants familiaux et le rappel de l'application à leur égard du principe de non-discrimination. Cette sensibilisation pourra inclure un volet relatif à l'amé-

[1] Sur justificatif de la CAF (versement AEEH ou AAH).

- nagement du temps de travail, au rôle des communautés d'aidants, ainsi qu'à la reconnaissance des compétences acquises par les salariés aidants ;
- l'élaboration d'un guide numérique des droits du salarié aidant familial.

Article 1^{er} | Définition du salarié aidant

Est « salarié aidant » au sens du présent accord la personne salariée qui apporte de manière régulière sur des périodes plus ou moins longues, voire de manière permanente, à titre non professionnel un accompagnement à un ou plusieurs proches (ascendants, descendants, conjoint, partenaire de PACS, concubin, ou toute personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables), malades, en situation de handicap, en perte d'autonomie ou en fin de vie.

La notion d'accompagnement englobe notamment les soins et les aides apportées à l'éducation, à la scolarité, à la vie sociale, à la gestion du budget, aux démarches administratives et médicales, aux actes et activités domestiques et quotidiennes ainsi qu'à la vigilance et au soutien psychologique.

Article 2 | Les dispositifs du régime de prévoyance relatifs au soutien familial

L'accord en vigueur relatif à la mise en place d'une couverture prévoyance complémentaire des salariés statutaires IEG offre les garanties suivantes.

Article 2.1 | Une plateforme de services en matière d'aide aux aidants familiaux

Les salariés statutaires ont accès à une plate-forme téléphonique de conseil et d'orientation à deux niveaux :

- un niveau 1 accessible à tous les salariés statutaires de la branche permettant principalement d'orienter, de conseiller ou d'informer les potentiels aidants sur les dispositifs existants (au niveau sécurité sociale, de branche ou d'entreprise), de leur offrir de l'écoute psychologique et des bilans téléphoniques de longue durée en matière sociale, de santé et juridique ;
- un niveau 2 accessible aux salariés statutaires aidants de la branche et indemnisés au titre d'un congé de solidarité familiale, d'un congé de présence parentale ou d'un congé de proche aidant permettant l'accès à des prestations individuelles tarifées (enveloppe financière pour des prestations de services, formation par un personnel infirmier, enveloppe de prise en charge de l'hébergement en cas d'hospitalisation de la personne aidée...).

Article 2.2 | Une indemnisation complémentaire pour les salariés en congés aidants

Les salariés en congé de solidarité familiale, en congé de présence parentale ou en congé de proche aidant, au sens des dispositions du code du travail, bénéficient d'une indemnité complémentaire, versée selon les conditions et modalités fixées par l'accord relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire des salariés statutaires des industries électriques et gazières.

Article 3 | Dispositions spécifiques relatives au congé de proche aidant

Article 3.1 | Prise en charge des cotisations retraite pour les congés de proche aidant à temps partiel

L'employeur prend en charge, pour les salariés bénéficiaires du Statut des IEG, pendant la durée du congé de proche aidant à temps partiel (à mi-temps ou supérieur à un mi-temps) les cotisations salariales et patronales de retraite calculées sur le delta de la rémunération non perçue par le salarié, dans la limite d'une durée de douze mois maximum, afin de valider cette

période au régime de retraite auquel il est affilié au titre d'une période d'activité relevant du Statut sur la base reconstituée d'un salaire à temps plein.

Article 3.2 | Aménagement du temps partiel dans le congé de proche aidant à temps partiel

Les signataires du présent accord veilleront à ce que l'aménagement du temps partiel tienne compte des besoins des salariés aidants.

Article 3.3 | Soutien à la situation d'aidant et de proche aidant, hors dispositif de prévoyance, au sein des entreprises de la branche

Lorsqu'un salarié, non bénéficiaire de l'accord prévoyance de branche, prend un congé de proche aidant à mi-temps (sur la base d'un temps complet), l'employeur verse, pendant une durée de 6 mois, une rémunération complémentaire lui permettant de percevoir au total 70 % de sa rémunération principale brute, avant congé. Cette rémunération ainsi reconstituée sert d'assiette pour les différentes cotisations sociales et l'impôt sur le revenu, conformément à la réglementation sociale et fiscale en la matière.

Chapitre 4 Primes et congés liés aux événements familiaux

Le Statut national du personnel des IEG avait défini un certain nombre de droits relatifs aux événements familiaux (mariages, naissances, congés en cas d'événements heureux ou moins heureux). Depuis 1946, les formes d'union ont évolué et les liens familiaux se diversifient. Les parties signataires souhaitent prendre en compte ces nouvelles réalités et actualiser en ce sens le Statut national du personnel.

Article 1^{er} | Les congés spéciaux d'ordre familial

Les parties signataires conviennent de demander aux Pouvoirs publics de modifier l'article 19 du Statut national du personnel des industries électriques et gazières comme il est proposé ci-dessous :

« Des congés spéciaux dits d'ordre familial, exprimés en jours ouvrés, sont accordés dans les situations suivantes :

- mariage, pacte civil de solidarité du salarié : 5 jours ;
- mariage, pacte civil de solidarité d'un enfant : 1 jour ;
- naissance ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption : 4 jours ;
- décès du conjoint, du partenaire de pacte civil de solidarité, du concubin : 6 jours ;
- décès d'un enfant : 10 jours ;
- décès du père, de la mère : 4 jours ;
- décès du frère (demi-frère), de la sœur (demi-sœur), des beaux-parents (parents du conjoint ou du partenaire de pacte civil de solidarité) : 3 jours ;
- décès des grands-parents, des petits-enfants : 2 jours ;
- décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur (frère, sœur du conjoint ou du partenaire de pacte civil de solidarité) : 1 jour ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une grave maladie d'un enfant ou du conjoint, du partenaire de pacte civil de solidarité, du concubin (sous réserve de la production d'un certificat médical) : 2 jours.

Les délais de déplacement ne donneront pas lieu à l'octroi de jours supplémentaires de congé rémunéré sauf pour les déplacements de la métropole vers les départements et régions d'outre-mer (DROM) et les collectivités d'outre-mer (COM) et de

ceux-ci vers la métropole, sur justifications et dans la limite de 2 jours pour le trajet aller-retour.

Les bénéficiaires desdits congés devront produire les justificatifs utiles ».

Article 2 | La prime d'union

Les parties signataires conviennent de demander aux Pouvoirs publics de modifier l'article 26 du Statut national du personnel des industries électriques et gazières, comme il est proposé ci-dessous :

« Les salariés statutaires et pensionnés^[1] bénéficient pour leur mariage ou la conclusion de leur pacte civil de solidarité (PACS), d'une prime d'union équivalente à un mois de rémunération principale brute du salarié calculée au minimum sur la base du NR 160 échelon 1 et au maximum sur la base du NR 300 échelon 1. Cette prime ne peut être versée qu'une seule fois pour l'ensemble de leur carrière au sein de la branche professionnelle des IEG ».

Il est rappelé par ailleurs que cette prime est soumise à cotisations sociales et à l'imposition sur le revenu selon la réglementation en vigueur.

Article 3 | La prime de naissance et d'adoption

Les parties signataires conviennent de demander aux Pouvoirs publics de modifier l'article 26 du Statut national du personnel des industries électriques et gazières comme il est proposé ci-dessous :

« Les salariés statutaires et pensionnés^[2] bénéficient, au titre du présent Statut, à la naissance d'un enfant survenant dans leur foyer, d'une prime d'un montant égal à :

- 1,5 mois de rémunération principale brute mensuelle pour le 1^{er} enfant ;
- 1 mois de rémunération principale brute mensuelle pour le 2^e enfant et les suivants.

Le montant minimal de cette prime est calculé sur la base du NR 160 échelon 1. Son montant maximal est calculé sur la base du NR 300 échelon 1 ».

Les bénéficiaires du congé paternité et d'accueil de l'enfant peuvent prétendre au bénéfice de cette prime de même que les salariés qui adoptent un enfant (adoption simple ou plénière).

La prime de naissance est également versée en cas de décès de l'enfant pendant la grossesse dans les mêmes conditions que celles définies par le code de la sécurité sociale ^[3].

Il est rappelé par ailleurs que cette prime est soumise à cotisations sociales et à l'imposition sur le revenu selon la réglementation en vigueur.

Les salariés bénéficiaires à la fois de la prime de naissance et du congé paternité et d'accueil de l'enfant peuvent convertir une partie de la prime de naissance à laquelle ils pourraient prétendre en jours supplémentaires de congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Cette option, laissée au libre choix du salarié éligible, permet de prolonger le congé paternité et d'accueil de l'enfant de 5 à 10 jours normalement travaillés par le salarié et jusqu'à 15 jours dans le cas de naissances multiples (ces jours de congé étant accolés au congé paternité ou d'accueil de l'en-

[1] Sont visés les titulaires d'une pension de vieillesse (y compris pension de réversion) servie par le régime auquel ils sont affiliés au titre d'une période d'activité relevant du statut, sous réserve d'une ancienneté minimale de quinze années d'activité et les titulaires d'une pension d'invalidité de catégorie 2 et 3.

[2] Sont visés les titulaires d'une pension de vieillesse (y compris pension de réversion) servie par le régime auquel ils sont affiliés au titre d'une période d'activité relevant du statut, sous réserve d'une ancienneté minimale de quinze années d'activité et les titulaires d'une pension d'invalidité de catégorie 2 et 3.

[3] À la date de signature de l'avenant n° 2, article L. 531-2 du code de la sécurité sociale.

fant, ils bénéficient des mêmes conditions : jours consécutifs et non fractionnables). Ces dispositions ne s'appliquent que si le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est pris en intégralité.

Chapitre 5 Dispositions finales

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et organismes dont tout ou partie des salariés sont soumis au Statut national du personnel des industries électriques et gazières (IEG), y compris les entreprises de moins de cinquante salariés, également concernées par les évolutions sociétales et qui doivent bénéficier des adaptations et de la modernisation des textes réglementaires applicables aux salariés. Il s'applique en France métropolitaine, dans les départements et régions d'Outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon.

Article 2 | Entrée en vigueur

Conformément aux dispositions de l'article L. 161-4 du code de l'énergie, la date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée au 1^{er} janvier 2019 ou à la date de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension si cette dernière est postérieure, sauf en ce qui concerne les dispositions prévues à l'article 3 du chapitre 2 du présent accord relatives à l'aide aux frais d'études ainsi que les dispositions prévues à l'article 2 du chapitre 3 relatives à la prévoyance.

En effet, la mise en œuvre de ces articles nécessite l'ouverture d'une négociation de révision de l'accord relatif à l'aide aux frais d'étude dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières du 7 mars 2011 modifié par avenant du 13 février 2012 et de l'accord prévoyance du 27 novembre 2008.

Ces mesures entreront en vigueur à la date d'entrée en vigueur des avenants de révision dont les partenaires sociaux ont convenu qu'elle interviendrait au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Les parties signataires conviennent que la validité et l'entrée en vigueur de l'ensemble des dispositions du présent accord, hors les dispositions susmentionnées, sont subordonnées à la publication préalable au *Journal officiel* du ou des décrets modifiant les articles 19 et 26 du Statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Article 3 | Procédure d'extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de la transition écologique et solidaire et du travail, dans les conditions prévues par l'article L. 161-2 du code de l'énergie.

Article 4 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Mesures diverses

Le présent accord qui réforme en profondeur le dispositif des droits familiaux se substitue à l'ensemble des dispositions ou usages régissant antérieurement ce domaine.

En particulier et en application des dispositions de l'article L. 161-4 du code de l'énergie, le présent accord se substitue à compter de l'entrée en vigueur de son arrêté d'extension, à l'ensemble des dispositions des décisions relatives aux droits familiaux antérieurement prises par Électricité de France et Gaz de France avant le 11 février 2000 et rendues applicables à l'en-

semble des entreprises de la branche par décisions ministérielles^[1]. Ainsi, le présent accord se substitue notamment aux dispositions relatives au congé « mère de famille » (circulaires N. 72-05 et DP. 17-39), à l'indemnité de mariage (circulaire Pers. 725) et de remariage (circulaires N. 78-31 et N. 78-46), aux autorisations d'absences enfant malade (notes DP. 31-65, DP. 17-39 et DP. 31-105), au sursalaire familial (circulaire Pers. 320) et aux autorisations d'absence pour enfant handicapé (notes DP. 31-107 et DP. 17-39). Le présent accord ne substitue pas aux dispositions relatives aux règles d'attribution de la prime de naissance et de la prime d'union pour les couples de salariés travaillant dans les IEG (Circulaire Pers. 25).

Il est également précisé que pour la mise en œuvre de la période transitoire prévue à l'article 1.2 du chapitre 2 du présent accord, les dispositions relatives au sursalaire familial, à l'exception des dispositions relatives au reversement à tiers, continueront de s'appliquer uniquement pour les salariés ayant opté pour le maintien du sursalaire pendant la période transitoire.

Article 6 | *Ordre public conventionnel*

Aucun accord d'entreprise ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que celles du présent accord.

Article 7 | *Suivi de l'accord*

Les parties signataires s'accordent sur l'intérêt de prévoir un dispositif de suivi quantitatif et qualitatif du présent accord. À cette fin, un comité de suivi du présent accord est créé. Il est composé de représentants des signataires de l'accord, à savoir trois représentants par fédération syndicale signataire et un nombre au plus égal de représentants des groupements d'employeurs. Le comité de suivi ainsi créé se réunit au moins une fois par an. Ce comité :

- observe et évalue sur plusieurs années les impacts des mesures innovantes prévues par le présent accord en matière de conciliation des temps et de soutien aux aidants familiaux ;
- s'assure du respect de l'équilibre global ayant présidé à la négociation du présent accord.

Pour ce faire, ce comité de suivi sera destinataire annuellement^[2] :

- des statistiques concernant la consommation des différents types de congés, y compris ceux pris en charge dans le cadre de la prévoyance ;
- des statistiques relatives aux absences de courte durée pour maladie ;
- du pourcentage de salariés optant pour le congé parent et pour le CESU ;
- de l'état des dépenses concernant le CESU, le forfait familial, le sursalaire (pour la période de transition), l'AFE et l'ensemble des primes ;
- à l'issue de la période transitoire, des situations visées au Chapitre 2, art 1-2 (§ durée de la période transitoire) du présent accord.

Si l'équilibre initialement envisagé par les signataires du présent accord est en écart significatif avec les niveaux anticipés (par exemple, congés, dépenses et absences de courte durée pour maladie) dès lors qu'elle est saisie dans les conditions prévues à l'article 8, la commission paritaire de branche révisé les niveaux des paramètres concernés.

[1] Dans ce cadre, un groupe de travail paritaire (GTP) analysera l'ensemble des textes de branche relatifs aux droits familiaux jusque-là en vigueur afin d'établir la liste de l'ensemble des dispositions des textes de branche étendus auxquelles s'est substitué le présent accord à compter de l'entrée en vigueur de son arrêté d'extension.

[2] L'ensemble des statistiques et informations communiquées seront sexuées.

Article 8 | Dénonciation et révision

En application des dispositions prévues par le code du travail, une négociation de révision pourra être engagée à tout moment, à la demande des groupements d'employeurs ou d'une ou plusieurs fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle.

L'accord peut également être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à 6 mois à compter de la date de notification de la dénonciation aux signataires du présent accord.

Article 9 | Notification et dépôt

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

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

Glossaire

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert au père biologique en priorité mais également au conjoint salarié de la mère de l'enfant, ou à la personne salariée de sexe masculin ou féminin liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou vivant maritalement avec elle. La durée de ce congé est de 25 jours ou 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale permet au salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé (maladie, accident, handicap grave) nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. Le salarié bénéficie d'une réserve de jours de « congés », qu'il utilise en fonction de ses besoins. Le congé est partiellement indemnisé (allocation journalière de présence parentale).

Congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet à toute personne, sous certaines conditions, de cesser ou de réduire son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé est accessible sous conditions (ancienneté, lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée.

Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet d'assister, sous conditions, un proche en fin de vie. Le congé est partiellement indemnisé (allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie), et peut être pris de manière continue ou fractionnée. Il peut aussi être transformé en période d'activité à temps partiel.

Enfant à charge

Au sens des prestations familiales

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait un lien de filiation entre la personne qui élève l'enfant et celui-ci ; il peut aussi s'agir d'un enfant adopté ou recueilli (frère, nièce ou neveu, etc.).

Pour que l'enfant soit considéré à charge, l'allocataire doit en assurer la charge effective et permanente, c'est-à-dire :

- assurer financièrement son entretien (nourriture, logement, habillement) ;
- assumer à son égard la responsabilité affective et éducative.

L'enfant est considéré à charge jusqu'à ses 20 ans.

L'enfant doit vivre de façon permanente en France. Les séjours à l'étranger ne doivent pas, sauf exception, dépasser 3 mois au cours d'une année civile.

Au sens de l'administration fiscale

L'enfant mineur de moins de 18 ans au 1^{er} janvier de l'année d'imposition est compté à charge pour l'impôt sur le revenu qu'il soit légitime, adoptif, naturel (filiation légalement établie) ou recueilli, dès lors que le contribuable en assure la charge effective d'entretien et d'éducation.

Peuvent également être compté à charge, les enfants majeurs :

- s'ils ont moins de 21 ans au 1^{er} janvier de l'année d'imposition, sur simple demande ;
- ou s'ils ont moins de 25 ans au 1^{er} janvier de l'année d'imposition, uniquement s'ils poursuivent leurs études.

Dans ces conditions, ils doivent être titulaires d'une carte d'étudiant, ou d'un autre document justifiant de la poursuite des études au 1^{er} janvier (fin des études en cours d'année) ou au 31 décembre de l'année d'imposition (reprise des études en cours d'année).

Exception : les enfants handicapés n'ont pas de condition d'âge à remplir pour être rattachés à un foyer fiscal.

Au sens de l'accord aux frais d'études (AFE)

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant qui remplit les deux conditions cumulatives :

- être à la charge du bénéficiaire ;
- être dans l'une des situations suivantes :
 - avoir un lien de filiation avec le salarié statutaire ;
 - ou être présent au foyer du bénéficiaire (avec ou sans lien de filiation avec lui).

La notion de charge s'entend du fait d'assumer les frais d'entretien (logement, nourriture, habillement) et la responsabilité affective et éducative de l'enfant.

En conséquence, doit être considéré à charge, l'enfant déclaré comme tel par le bénéficiaire. Il peut s'agir notamment des enfants pour lesquels le bénéficiaire est tenu de verser une pension alimentaire ou dont il partage la garde. Le lien de filiation vise les enfants légitimes, naturels ou adoptifs (adoption plénière) du bénéficiaire.

Enfant handicapé

Définition du handicap

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées définit, dans son article 2, la notion de handicap.

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

Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)

L'enfant au titre duquel l'allocation est demandée doit être à charge au sens des prestations familiales.

Il doit être âgé de moins de 20 ans et présenter une incapacité permanente d'au moins 80 % ; ce taux est apprécié par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) : à compter de 20 ans, le jeune adulte handicapé peut prétendre à l'allocation aux adultes handicapés (AAH), s'il remplit les conditions requises.

Lorsque le taux d'incapacité, sans atteindre 80 % est au moins égale à 50 %, l'AEEH (et, le cas échéant, son complément) peut être attribuée si l'enfant fréquente un établissement qui assure, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux jeunes handicapés, où dans le cas où l'état de l'enfant exige le recours à un dispositif adapté ou d'accompagnement au sens de l'article L. 351-1 du code de l'éducation ou à des soins dans le cadre des mesures préconisées par la CDAPH.

La famille et l'enfant doivent, en outre, résider de façon permanente en France. Aucune condition de ressources n'est exigée.

Famille

La définition de la famille varie en fonction de l'approche retenue.

Pour l'anthropologue Claude Lévi-Strauss, « c'est une communauté de personnes réunies par des liens de parenté existants dans toutes les sociétés humaines et dotée d'un nom, d'un domicile, et qui crée entre ses membres une obligation de solidarité morale et matérielle (notamment entre époux et parents-enfants), censée les protéger et favoriser leur développement social, physique et affectif ».

Pour l'Insee, c'est la partie d'un ménage comprenant au moins deux personnes. Elle est constituée d'un couple vivant au sein du ménage, avec le cas échéant son ou ses enfant(s) ou d'un adulte avec son ou ses enfant(s) (les enfants appartenant au même ménage).

Le code civil ne la définit pas mais organise les relations conjugales et parentales.

Famille monoparentale

Le terme de famille monoparentale recouvre plusieurs situations. Certaines sont liées au veuvage, d'autres à des maternités célibataires, d'autres à des séparations.

La définition du parent isolé (ou parent de famille monoparentale, par opposition aux parents en couple dans leur ménage) au regard des prestations familiales est la suivante :

Parent assumant seul la charge d'un ou plusieurs enfant(s) car orphelin de père ou de mère, ou non reconnu par son autre parent ou encore si l'autre parent ne subvient pas aux besoins alimentaires de l'enfant. Le parent qui répond à ces conditions ouvre droit à l'allocation de soutien familial (ASF) (arts. L. 523-1 à L. 523-3, R. 523-1 à R. 523-8 du code de la sécurité sociale). Pour ouvrir droit à l'ASF, la personne doit :

- vivre seul(e) ;
- résider en France ;
- avoir au moins 1 enfant à charge :
 - pour lequel l'autre parent ne participe plus à l'entretien depuis au moins 1 mois ;
 - ou pour lequel l'autre parent verse une pension alimentaire inférieure à 109,65 € (montant du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018).

Mariage

La loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 définit le mariage comme l'union librement consentie de deux personnes majeures de sexe différent ou de même sexe (art. 143 nouveau du code civil et 144 modifié), reposant sur leur engagement public et solennel pris devant la société. La loi civile régit par des dispositions impératives (les époux ne peuvent pas y déroger) les conditions (C. civil. art. 144 à 202), les effets (C. civil. art. 203 à 226) et la dissolution du mariage (C. civil. art. 227 à 309).

Pacte civil de solidarité

Le pacte civil de solidarité est défini, à l'article 515-1 du code civil, comme un contrat conclu par deux personnes physiques majeures, de sexe différent ou de même sexe, pour organiser leur vie commune.

Concubinage ou union libre

Le concubinage est une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple (art. 515-8 du code civil).

Le concubinage notoire sous-entend une communauté de vie et d'intérêts sans pour autant un partage à temps complet d'un même domicile.

Parentalité

La parentalité désigne l'ensemble des façons d'être et de vivre le fait d'être parent. C'est un processus qui conjugue les différentes dimensions de la fonction parentale, matérielle, psychologique, morale, culturelle, sociale. Elle qualifie le lien entre un adulte et un enfant, quelle que soit la structure familiale dans laquelle il s'inscrit, d'en le but d'assurer le soin, le développement et l'éducation de l'enfant. Cette relation adulte/enfant suppose un ensemble de fonctions, de droits et d'obligations (morales, matérielles, juridiques, éducatives, culturelles) exercés dans l'intérêt supérieur de l'enfant en vertu d'un lien prévu par le droit (autorité parentale). Elle s'inscrit dans l'environnement social et éducatif où vivent la famille et l'enfant.

Proche aidant/aidant familial

L'aidant familial est la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, en partie ou totalement, à une personne âgée dépendante ou à une personne handicapée de son entourage sans avoir nécessairement un lien de parenté avec elle, pour accomplir tout ou partie des activités de la vie quotidienne. Cette aide régulière est permanente ou non. Elle peut prendre différentes formes comme le « nursing »^[1], les soins, l'accompagnement à l'éducation et à la vie sociale, les démarches administratives, la coordination, la vigilance, le soutien psychologique, les activités domestiques...

L'activité d'aidant familial peut se dérouler au domicile de la personne aidée ou au domicile de l'aidant si celui-ci l'accueille.

Procréation médicalement assistée

La mise en œuvre de l'assistance médicale à la procréation est indiquée lorsque le couple se trouve face à une infertilité médicalement constatée ou pour éviter la transmission d'une maladie grave à l'enfant ou à l'un des membres du couple. Elle se pratique dans des établissements autorisés et par des praticiens compétents pour ces activités. Le couple (un homme et une

[1] Expression d'origine anglaise signifiant « ensemble des soins d'hygiène et de confort prodigués aux personnes dépendantes » (cf. Le Petit Larousse).

femme) doit être en âge de procréer. En France, il est interdit de faire appel à une « mère porteuse » et d'avoir recours à un double don de gamètes.

Loi n° 2004-800 du 6 août 2004 relative à la bioéthique.

Loi n° 2011-814 du 7 juillet 2011 relative à la bioéthique.

Loi n° 2013-715 du 6 août 2013 relative à la bioéthique autorisant sous certaines conditions la recherche sur l'embryon et les cellules souches embryonnaires.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-01 du 6 janvier 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7023 Entreprise agricole de déshydratation : avenant n° 9 du 25 septembre 2023.	105
IDCC 7024 Production agricole et CUMA (Hérault) : avenant n° 2 du 31 octobre 2023	109
IDCC 8251 Exploitations forestières et propriétaires forestiers sylviculteurs (Basse-Normandie et Orne) : avenant n° 74 du 1 ^{er} décembre 2023.....	110
IDCC 8822 Scieries agricoles et exploitations forestières (Rhône-Alpes, à l'exception de la Loire) : avenant n° 42 du 7 septembre 2023	114

Convention collective nationale

IDCC : **7023** | **ENTREPRISES AGRICOLES DE DÉSHYDRATATION**
(5 juin 2018)

(Étendue par arrêté du 7 novembre 2018,
Journal officiel du 17 novembre 2018)

Avenant n° 9 du 25 septembre 2023

NOR : AGRS2497001M

IDCC : 7023

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

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP
section « fruits et légumes frais » et section « fruits et légumes transformés » ;

Fédération syndicale du teillage agricole du lin FESTAL ;

Fédération nationale des déshydrateurs FND,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agro-alimentaire FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I prévue à l'article 11 de la convention collective de travail du 5 juin 2018 concernant la valeur horaire du point est remplacée par le barème annexé au présent avenant et prendra effet au 1^{er} octobre 2023.

Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 8 du 17 janvier 2023 seront abrogées au 1^{er} octobre 2023.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche du secteur des entreprises agricoles de déshydratation. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité départementale de la Marne de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Grand-Est.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 25 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des salaires au 1^{er} octobre 2023

(En euros.)

Catégories	Niveau	Indice	Salaire horaire	Salaire mensuel base 151,67 heures	Salaire mensuel base 162,5 heures ⁽¹⁾
Conducteur engins agricoles	1	135	11,52	1 747,24	1 903,10
	2	155	12,48	1 892,53	2 061,36
	3	165	13,00	1 972,28	2 148,22
Chef d'équipe plaine	1	175	13,79	2 091,81	2 278,41
Chef de plaine	1	190	14,97	2 271,11	2 473,70
	2	205	16,16	2 450,40	2 669,00
	3	220	17,34	2 629,70	2 864,29
Conducteur de camion	1	140	11,71	1 775,88	1 934,30
	2	150	12,21	1 852,62	2 017,89
	3	160	12,77	1 937,04	2 109,84
	4	165	13,00	1 972,28	2 148,22
Conducteur engins maintenance	1	135	11,52	1 747,24	1 903,10
	2	140	11,71	1 775,88	1 934,30
	3	150	12,21	1 852,62	2 017,89
Assistant de fabrication	1	135	11,52	1 747,24	1 903,10
	2	145	11,97	1 815,79	1 977,77
	3	150	12,21	1 852,62	2 017,89
Pilote d'installation	1	155	12,48	1 892,53	2 061,36
	2	165	13,00	1 972,28	2 148,22
	3	175	13,79	2 091,81	2 278,41
Chef d'équipe fabrication	1	185	14,58	2 211,34	2 408,61
Responsable fabrication	1	210	16,55	2 510,17	2 734,09
Responsable d'usine	1	240	18,91	2 868,77	3 124,68
Agent d'entretien	1	145	11,97	1 815,79	1 977,77
	2	160	12,77	1 937,04	2 109,84
	3	180	14,19	2 151,57	2 343,51
Chef d'équipe entretien	1	195	15,37	2 330,87	2 538,80
Responsable atelier	1	205	16,16	2 450,40	2 669,00
	2	225	17,73	2 689,47	2 929,39
Agent de silo	1	145	11,97	1 815,79	1 977,77
	2	155	12,48	1 892,53	2 061,36

Catégories	Niveau	Indice	Salaire horaire	Salaire mensuel base 151,67 heures	Salaire mensuel base 162,5 heures ^[1]
Chef d'équipe silo	1	170	13,40	2 032,04	2 213,31
Responsable stockage	1	210	16,55	2 510,17	2 734,09
Ouvrier de déshydratation	1	135	11,52	1 747,24	1 903,10
Secrétaire	1	155	12,48	1 892,53	2 061,36
	2	175	13,79	2 091,81	2 278,41
Secrétaire de direction	1	205	16,16	2 450,40	2 669,00
Assistante de direction	1	240	18,91	2 868,77	3 124,68
Agent administratif	1	135	11,52	1 747,24	1 903,10
	2	145	11,97	1 815,79	1 977,77
	3	155	12,48	1 892,53	2 061,36
Comptable	1	175	13,79	2 091,81	2 278,41
	2	190	14,97	2 271,11	2 473,70
	3	205	16,16	2 450,40	2 669,00
Responsable comptabilité	1	215	16,94	2 569,94	2 799,19
	2	225	17,73	2 689,47	2 929,39
Chef comptable	1	240	18,91	2 868,77	3 124,68
Contrôleur de gestion	1	225	17,73	2 689,47	2 929,39
Responsable ressources humaines	1	225	17,73	2 689,47	2 929,39
	2	240	18,91	2 868,77	3 124,68
Aide laborantin	1	135	11,52	1 747,24	1 903,10
	2	140	11,71	1 775,88	1 934,30
	3	150	12,21	1 852,62	2 017,89
Technico commercial	1	185	14,58	2 211,34	2 408,61
	2	200	15,76	2 390,64	2 603,90
	3	220	17,34	2 629,70	2 864,29
[1] Horaire réel, il est tenu compte des majorations pour heures supplémentaires.					

Les coefficients 100 à 160 inclus sont établis sans référence à une valeur de point.

Valeur du point hiérarchique à partir du coefficient 165 : 0,078811.

Aucun salaire ne saurait être inférieur au Smic fixé par voie réglementaire à 11,52 € par heure à compter du 1^{er} mai 2023.

Convention collective nationale

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

Avenant n° 2 du 31 octobre 2023

NOR : AGRS2497002M

IDCC : 7024

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Hérault ;
Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles de l'Hérault,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat national des cadres d'exploitations agricoles SNCEA CFE-CGC ;
Syndicat des salariés des productions coopératives de l'agriculture, des industries et de l'artisanat alimentaires SGA CFDT de l'Hérault ;
Fédération nationale agroalimentaire et forestière de la FNAF CGT de l'Hérault ;
Syndicat CFTC des travailleurs de l'agriculture,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} janvier 2024, la valeur de la prime de panier est portée à 2,60 €.

Article 2

Le présent accord dont les signataires demandent l'extension sera déposé à l'Unité de l'Hérault de la DEETS, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, Montpellier Cedex 2.

Chaque organisation est autorisée à reproduire cet avenant et à le porter à la connaissance de ses adhérents.

Fait à Lattes, le 31 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8251 | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET PROPRIÉTAIRES
FORESTIERS SYLVICULTEURS**

(Basse-Normandie et Orne)

(18 juillet 1977)

(Étendue par arrêté du 21 mars 1978,

Journal officiel du 20 avril 1978)

Avenant n° 74 du 1^{er} décembre 2023

NOR : AGRS2497003M

IDCC : 8251

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

Fédération nationale du bois-Normandie FNB Normandie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agroalimentaire Normandie CFTD ;

Union régionale CFTC Agri de Normandie ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I relative aux salaires minima des ouvriers payés à la tâche est modifiée et rédigée de la façon suivante :

« Salaires minima des ouvriers des exploitations forestières rémunérés à la tâche

(Applicable sous réserve du respect de l'article 25 de la convention collective)

Les salaires minima des ouvriers payés à la tâche sont fixés ainsi à compter du 1^{er} janvier 2024 :

(Voir page suivante.)

Nature des essences	Prix (hors frais de mécanisation)
Grumes d'œuvre	
a) Abattage, compris ébranchage avec une découpe intermédiaire pour les grumes de plus de 12 mètres de long et fin bout	
Essences dures	
Hautes futaies et futaies (1 ^{re} catégorie grumes) (le m ³)	6,83 €
Taillis sous futaies (2 ^e catégorie grumes) (le m ³)	7,55 €
Bois champêtre (3 ^e catégorie grumes) (le m ³)	8,41 €
Essences tendres et résineuses	
Peuplement homogène, futaies (1 ^{re} catégorie grumes) (le m ³)	5,03 €
Bois épars et élagués (le m ³)	5,75 €
Bois à branches basses (le m ³)	8,06 €
b) Poteaux de lignes brut (le m ³)	12,24 €
c) Travaux annexes :	
Supplément pour abattage à culée noire (le m ³)	6,27 €
Déjumelage (au-delà de 1 mètre) (le trait)	4,68 €
Découpe supplémentaire	De 0,94 € à 2,05 €
Supplément pour brûlage (le m ³)	De 1,93 € à 3,34 €
Supplément pour cubage demandé par l'exploitant (le m ³)	0,52 €
Bois d'industrie et de chauffage	
a) Perches à moules (le mètre linéaire)	0,18 €
b) Piquets (le stère)	9,73 €
c) Bois de trituration et de chauffage (stères de futaies de feuillus, stères de taillis de feuillus toutes essences et stères de résineux élagués)	
Bois mesurés précisément (tolérance de + ou – 3 %) :	
Bois de tige de 1 mètre ou bois de houppiers	8,60 €
Billons de sciage de moins de 2 mètres	7,98 €
Billons de sciage de 2 mètres et plus	6,27 €
Bois coupé approximativement à longueur (avec tolérance de – 3 % à + 10 %) :	
Bois de tige de 1 mètre ou bois de houppiers	7,48 €
Billons de tige de 2 mètres	5,30 €
d) Bois de tige d'industrie de 2 mètres environ et de moins de 2,50 mètres, non fendu (la tonne)	6,59 €
Un duplicata des tickets de pesée doit être remis à chaque bûcheron	
e) Supplément pour brûlage ou rangement des rémanents (toutes essences) (le stère)	De 1,93 € à 2,54 €
Traitement de souche de résineux	Majoration de 12 % sur m ³ et stère

Article 2

L'annexe II relative aux salaires est modifiée et rédigée de la façon suivante :

« Salaires minima des personnels des exploitations forestières et scieries de Basse-Normandie et des personnels sylvicoles de l'Orne

Les salaires horaires sont fixés ainsi à compter du 1^{er} janvier 2024 :

Classification		Taux horaire	Salaire mensuel (Base 151,67 heures)
Niveau	Coefficient		
I. Ouvriers et employés			
Niveau 1			
Coefficient 100	100	11,52 €	1 747,23 €
Niveau 2			
Coefficient 120	120	11,82 €	1 792,73 €
Niveau 3			
Coefficient 140	140	12,02 €	1 823,07 €
Coefficient 150	150	12,27 €	1 860,99 €
Coefficient 160	160	12,43 €	1 885,25 €
Niveau 4			
Coefficient 180	180	13,00 €	1 971,71 €
Coefficient 200	200	14,00 €	2 123,38 €
II. Agents de maîtrise			
AM I	210	13,84 €	2 099,11 €
AM II			
Échelon 1	230	14,58 €	2 211,34 €
Échelon 2	270	16,30 €	2 472,22 €
AM III			
Échelon 1	320	18,26 €	2 769,49 €
Échelon 2	370	20,30 €	3 078,90 €
III. Cadres des exploitations forestières et scieries			
C1	280	16,50 €	2 502,55 €
C2	360	19,61 €	2 974,24 €
C3	420	21,83 €	3 310,95 €
C4	460	23,43 €	3 553,62 €
C5	480	24,24 €	3 676,48 €
C6	510	25,44 €	3 858,48 €
C7	550	27,03 €	4 099,64 €
C8	600	28,98 €	4 395,39 €
IV. Cadres sylviculteurs			
Groupe III			
Chef d'équipe ayant des responsabilités	190	13,40 €	2 032,37 €

Classification		Taux horaire	Salaire mensuel (Base 151,67 heures)
Niveau	Coefficient		
Garde ayant des ouvriers sous ses ordres	190	13,40 €	2 032,37 €
Salarié titulaire du BTA option sylviculture ou d'un diplôme reconnu équivalent	190	13,40 €	2 032,37 €
Groupe II			
1 ^{re} catégorie			
Contremaître sylvicole ou garde ayant des fonctions de contremaître et recevant des instructions générales établies périodiquement	230	14,58 €	2 211,34 €
Salarié titulaire d'un BTS option sylviculture ou d'un diplôme reconnu équivalent	230	14,58 €	2 211,34 €
Commis d'exploitation sylvicole, agent possédant des connaissances d'estimation et de marquage, chargé de la surveillance des exploitations, de la répartition du travail entre les ouvriers et de leur paie, de l'établissement des feuilles de paie, du métré, du dénombrement, du débardage et du transport des produits	230	14,58 €	2 211,34 €
Caissier comptable	230	14,58 €	2 211,34 €
2 ^e catégorie			
Chef d'exploitation sylvicole ayant déjà les mêmes connaissances et attributions que le commis d'exploitation sylvicole et en outre chargé de l'embauche (rédaction du contrat de travail), de l'achat des coupes et de la vente des produits	320	18,26 €	2 769,49 €
Groupe I			
Régisseur ou directeur technique, administre le domaine ou l'entreprise selon des directives générales préalablement établies par l'employeur et laissant une large part à l'initiative personnelle	400	21,21 €	3 216,92 €

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2024 et les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Alençon, le 1^{er} décembre 2023.

(Suivent les signatures)

Convention collective

IDCC : **8822** | **SCIERIES AGRICOLES ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**
(Rhône-Alpes, à l'exception de la Loire)
(27 juin 1988)

(Étendue par arrêté du 30 janvier 1989,
Journal officiel du 8 février 1989)

Avenant n° 42 du 7 septembre 2023

NOR : AGRS2497004M
IDCC : 8822

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

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de l'Isère ;
Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Savoie ;
Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Haute-Savoie ;
Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Drôme et de l'Ardèche ;
Syndicat des exploitants forestiers et scieurs du Rhône ;
Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de l'Ain,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat CFTC-Agri ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;
Syndicat FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Annexe I Salaires horaires minima
(Sous réserve des dispositions relatives au Smic)

(Voir page suivante.)

Classification des emplois		Coefficients	Salaires horaires minima	Salaires mensuels pour 151,67 heures
1) Agents de production				
Niveau 1	A	100	11,52 €	1 747,24 €
	B			
Niveau 2	C	105	11,55 €	1 751,79 €
	D	110	11,57 €	1 754,82 €
Niveau 3	E	115	11,59 €	1 757,86 €
	F	125	11,61 €	1 760,89 €
	G	135	11,63 €	1 763,92 €
Niveau 4	H	150	11,66 €	1 768,47 €
	I	170	12,06 €	1 829,14 €
	J	200	13,38 €	2 029,34 €
2) Personnel administratif				
Niveau 1	A	100	11,52 €	1 747,24 €
	B			
Niveau 2	C	105	11,55 €	1 751,79 €
	D	110	11,57 €	1 754,82 €
Niveau 3	E	115	11,59 €	1 757,86 €
	F	125	11,61 €	1 760,89 €
	G	135	11,63 €	1 763,92 €
Niveau 4	H	150	11,66 €	1 768,47 €
	I	170	12,06 €	1 829,14 €
	K	220	14,14 €	2 144,61 €
3) Personnel technique et technico-commercial				
Niveau 4	L	180	12,57 €	1 906,49 €
	M	200	13,37 €	2 027,83 €
Niveau 5	N	250	15,34 €	2 326,62 €
4) Personnel d'encadrement				
Niveau 4	O	190	13,00 €	1 971,71 €
Niveau 5	P	250	15,34 €	2 326,62 €
Niveau 6	Q	300	17,36 €	2 632,99 €
Niveau 7	R	275	16,36 €	2 481,32 €
	S	350	19,36 €	2 936,33 €
	T	380	20,59 €	3 122,89 €
Niveau 8	U	420	22,17 €	3 362,52 €
	V	450	23,39 €	3 547,56 €
	W	500	25,42 €	3 855,45 €

La prime d'ancienneté : la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,20 euros.

Article 2

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés :

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

Article 3

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} octobre 2023.

Article 4

Les parties demandent l'extension du présent avenant. Celui-ci sera remis à chacune des organisations signataires et déposé, par la partie la plus diligente, à direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités Auvergne-Rhône-Alpes sur support papier et par voie électronique.

Fait à Lyon, le 7 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240010-000124

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
