



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2024-11
16 mars 2024

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2024-11 du 16 mars 2024

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2024-11.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-11 du 16 mars 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 16 Transports-routiers : avenant du 13 février 2024 relatif à l'emploi de conducteur-accompagnateur.....	5
IDCC 87-135 Carrières-matériaux (Grand Est) : accord du 13 février 2024 relatif aux salaires minimaux.....	7
IDCC 992 Boucherie-charcuterie-triperie : avenant n° 74 du 30 janvier 2024 relatif aux salaires.....	11
IDCC 992 Boucherie-charcuterie-triperie : avenant n° 75 du 30 janvier 2024 relatif à la modification de la convention collective (Article 31 « Salaires »).....	15
IDCC 1182 Port-plaisance : accord du 14 février 2024 relatif à l'organisation du travail..	17
IDCC 1261 Acteurs. Lien social : avenant n° 01-24 du 7 février 2024 relatif à la complémentaire santé.....	31
IDCC 1267 Pâtisserie : avenant n° 105 du 15 février 2024 relatif au barème de la grille nationale des salaires.....	34
IDCC 1557 Sport-loisirs-équipements : accord du 9 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels (grille générale).....	38
IDCC 1557 Sport-loisirs-équipements : accord du 9 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels (grille ouvriers/ouvrières).....	41
IDCC 1580 Chaussures-industrie : avenant du 8 février 2024 à l'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle (Annexes I et II).....	43
IDCC 1606 Bricolage : accord du 13 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels.....	46
IDCC 1606 Bricolage : avenant du 13 février 2024 relatif aux modifications de l'article 6.7 « Congés pour évènements familiaux » et de l'article 7.6 « Absence pour soigner un enfant malade » de la convention collective.....	49
IDCC 1606 Bricolage : avenant du 13 février 2024 à l'accord du 23 juin 2000 relatif à l'application de la réduction et de l'aménagement du temps de travail.....	51
IDCC 1671 Maisons d'étudiants : avenant n° 71 du 12 décembre 2023 relatif aux négociations annuelles obligatoires.....	57
IDCC 1801 Assistance-sociétés : accord du 12 décembre 2023 relatif aux durées conventionnelles des périodes d'essais.....	59

IDCC 1979 Hôtels-café-restaurants : accord du 13 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle femme-homme.....	62
IDCC 2247 Assurances-réassurances. Courtage-entreprises : accord du 31 janvier 2024 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	75
IDCC 2247 Assurances-réassurances. Courtage-entreprises : avenant du 31 janvier 2024 relatif à la modification de la convention collective (Congés de parentalité).....	89
IDCC 2412 Films-animation : avenant n° 17 du 1 ^{er} août 2023 relatif à la définition de fonction « storyboarder »	92
IDCC 2412 Films-animation : avenant n° 18 du 1 ^{er} août 2023 relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels.....	95
IDCC 2528 Maroquinerie : accord du 5 février 2024 relatif aux salaires minima.....	105
IDCC 2596 Coiffure : avenant n° 48 du 23 janvier 2024 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté.....	111
IDCC 2642 Production audiovisuelle : accord du 15 septembre 2023 relatif aux conditions d'emploi et de rémunération des réalisateurs audiovisuels.....	115
IDCC 2666 Architecture-urbanisme : dénonciation par lettre du 1 ^{er} septembre 2022 de la fédération nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (FNCAUE) de la convention collective	123
IDCC 3220 Offices-publics-habitat : accord du 24 janvier 2024 relatif à la revalorisation des anciens barèmes de rémunération minimale applicables au personnel des sociétés coopératives d'HLM et du personnel des offices publics de l'habitat.....	124
IDCC 3223 Personnels navigants officiers. Entreprises de transport. Services maritimes : avenant n° 2 du 22 janvier 2024 relatif aux salaires minima.....	128

Accord(s) professionnel(s)

Travaux publics : accord du 26 janvier 2024 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour l'année 2024.....	131
Presse en régions : accord de branche du 17 janvier 2024 relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) pour l'ensemble des salariés (ouvriers, employés, cadres et journalistes)	134

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

Avenant du 13 février 2024
relatif à l'emploi de conducteur-accompagnateur

NOR : ASET2450232M

IDCC : 16

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

TLF ;

FNTR ;

FNTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FO UNCP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Par accord du 8 janvier 2024 relatif à l'emploi de conducteur-accompagnateur, les partenaires sociaux ont valorisé et sécurisé le métier de conducteur-accompagnateur.

Par le présent avenant, les partenaires sociaux apportent à cet accord du 8 janvier 2024 relatif à l'emploi de conducteur-accompagnateur les précisions suivantes :

Article 1^{er} | Application dans les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions de l'accord du 8 janvier 2024 relatif à l'emploi de conducteur-accompagnateur 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.

La phrase ci-dessous sera insérée en dernier alinéa de l'article 5 :

« Entrée en application de l'accord du 8 janvier 2024 relatif à l'emploi de conducteur-accompagnateur. ».

Article 2 | Entrée en application

Le présent avenant entre en application dès signature.

Article 3 | Dépôt et publicité

Le présent avenant fera 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 13 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : **87** | **OUVRIERS**

IDCC : **135** | **EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

IDCC : **211** | **CADRES**

Accord du 13 février 2024

relatif aux salaires minimaux
(Grand Est)

NOR : ASET2450289M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM GE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

CFE-CGC BTP SICMA ;

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT CB,

d'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 13 février 2024 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Grand Est relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

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

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des

activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements des Ardennes, de l'Aube, de la Marne, de la Haute-Marne, de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle, du Bas-Rhin, du Haut-Rhin, et des Vosges.

Article 3 | *Salaires mensuels minimaux garantis*

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

		Valeurs mensuelles au 1 ^{er} janvier 2024	Rappel Accord du 1 ^{er} avril 2023	Taux de revalorisation par rapport aux valeurs appli- cables au 1 ^{er} avril 2023
Niveau 1	Échelon 1	1 802	1 747,20	3,13 %
	Échelon 2	1 822	1 772	2,8 %
Niveau 2	Échelon 1	1 829	1 779	2,8 %
	Échelon 2	1 856	1 805	2,8 %
	Échelon 3	1 910	1 858	2,8 %
Niveau 3	Échelon 1	1 918	1 866	2,8 %
	Échelon 2	1 947	1 894	2,8 %
	Échelon 3	2 000	1 946	2,8 %
Niveau 4	Échelon 1	2 011	1 956	2,8 %
	Échelon 2	2 045	1 989	2,8 %
	Échelon 3	2 114	2 056	2,8 %
Niveau 5	Échelon 1	2 121	2 063	2,8 %
	Échelon 2	2 187	2 127	2,8 %
	Échelon 3	2 333	2 269	2,8 %
Niveau 6	Échelon 1	2 375	2 310	2,8 %
	Échelon 2	2 464	2 397	2,8 %
	Échelon 3	2 656	2 584	2,8 %
Niveau 7	Échelon 1	2 707	2 633	2,8 %
	Échelon 2	2 868	2 790	2,8 %
	Échelon 3	3 118	3 033	2,8 %

Article 4 | *Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels*

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au Smic, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Article 6 | Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 7 | Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec AR de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Vandœuvre-lès-Nancy, le 13 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14 | Minéraux divers

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15 | Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Le groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Le groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 | Services divers (marchands)

Le groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3101 | Convention collective nationale

IDCC : **992** | **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE, BOUCHERIE
HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE, COMMERCE DE VOLAILLES ET GIBIERS**

Avenant n° 74 du 30 janvier 2024
relatif aux salaires

NOR : ASET2450280M

IDCC : 992

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

REMALIM (CFBCT OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable, après revalorisation de 2 % sur l'ensemble des postes, est celle figurant en annexe.

Article 2

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 3

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

De même, s'appliquant de manière uniforme à l'ensemble des salariés quel que soit leur genre, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-26, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 30 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe Salaires conventionnels

(En euros.)

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel 151,67 heures
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
Niveau I		
Échelon A	Plongeur	1 877
	Employé d'entretien	1 877
Échelon B	Chauffeur-livreur	1 897
	Employé administratif	1 897
Niveau II		
Échelon A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 920
	Caissier	1 920
	Vendeur	1 920
Échelon B	Secrétaire aide-comptable	1 939
	Boucher préparateur	1 939
	Charcutier traiteur	1 939
	Vendeur qualifié	1 939
	Tripier préparateur	1 939
Échelon C	Caissier aide-comptable	1 972
Niveau III		
Échelon A	Boucher préparateur qualifié	2 091
	Charcutier traiteur qualifié	2 091
	Charcutier préparateur qualifié	2 091
	Tripier préparateur qualifié	2 091
	Boucher hippophagique préparateur qualifié	2 091
Échelon B	Boucher préparateur vendeur qualifié	2 137
	Boucher traiteur qualifié	2 137
	Ouvrier tripier	2 137
Échelon C	Boucher charcutier traiteur qualifié	2 220
Niveau IV		
Échelon A	Comptable	2 228
Échelon B	Boucher charcutier traiteur très qualifié	2 296

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel 151,67 heures
Échelon C	Boucher hautement qualifié	2 331
	Boucher traiteur hautement qualifié	2 331
	Charcutier traiteur hautement qualifié	2 331
	Tripier responsable cuisson	2 331
Échelon D	Boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2 446
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	Responsable de laboratoire adjoint	2 653
	Responsable de point de vente adjoint	2 653
Niveau VI		
Échelon A	Responsable de laboratoire	2 894
	Responsable de point de vente	2 894
	Responsable hygiène et sécurité	2 894
Échelon B	Assistant chef d'entreprise	2 913
Échelon C	Responsable de plusieurs points de vente	3 262
Niveau VII		
Échelon A	Responsable de laboratoire	3 714
	Responsable de point de vente	3 714
	Responsable des achats	3 714
Échelon B	Responsable d'entreprise	3 809

Brochure n° 3101 | Convention collective nationale

IDCC : 992 | **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE, BOUCHERIE
HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE, COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

Avenant n° 75 du 30 janvier 2024
relatif à la modification de la convention collective
(Article 31 « Salaires »)

NOR : ASET2450285M

IDCC : 992

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

REMALIM (CFBCT OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il a été décidé que l'alinéa 4 de l'article 31 de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) sera modifié comme suit :

« À compter du 1^{er} janvier 2025, la grille des salaires fait l'objet d'un réexamen *a minima* une fois par an, en vue d'une éventuelle révision applicable au premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au *JORF*. »

Article 2

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

De même, s'appliquant de manière uniforme à l'ensemble des salariés quel que soit leur genre, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Fait à Paris, le 30 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 14 février 2024
relatif à l'organisation du travail

NOR : ASET2450216M

IDCC : 1182

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

FFPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FEETS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Au préalable, il est rappelé que les parties ont signé un accord sur l'organisation du temps de travail le 31 mai 2023. Le présent accord y apporte des précisions. Il en constitue un complément qui ne remet, aucunement en cause l'ensemble des dispositions et l'état d'esprit des signataires.

Par le présent accord, les parties conviennent des principes et des modalités à mettre en œuvre pour parvenir à une nouvelle organisation du temps de travail. Celle-ci s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale étendue des ports de plaisance qu'il s'agisse d'établissements publics ou d'entreprises privées. Celle-ci doit être en adéquation avec les métiers, l'environnement de travail et l'offre de services de chaque entreprise ou service portuaire.

Le cadre prévu dans cet accord vise à concilier les obligations liées au fonctionnement du service public, du service au client et notamment de l'accueil des plaisanciers, et un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle en garantissant une organisation prévisible et équitable du temps de travail.

Le présent accord s'applique de manière directe dans les entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, les entreprises de plus de 50 salariés devront transposer le présent accord de branche par un accord d'entreprise.

Cet accord s'applique à l'ensemble des personnels salariés des entreprises relevant de la convention collective des ports de plaisance.

Au préalable il est précisé que les présentes dispositions annulent et remplacent toutes les dispositions existantes sur les thèmes et sujets concernés par le présent accord dans la convention collective du 3 octobre 2013 :

- l'article 22 sur les durées de travail et les repos hebdomadaires ;
- l'article 23.1 sur le travail à temps partiel ;
- l'article 25 sur les astreintes ;
- l'article 26 sur l'annualisation ;
- l'article 27 sur le compte épargne-temps ;
- l'article 30.1 et 30.3 sur les droits et durée des congés payés ;
- l'article 35 sur le travail du dimanche et des jours fériés ;
- l'article 39 sur les heures supplémentaires ;
- l'article 9 sur les conventions de forfait en jours de l'annexe 1 relative aux dispositions propres au personnel d'encadrement et l'accord collectif relatif aux forfaits jours du personnel d'encadrement ;
- les accords, étendus ou non de la convention collective non cités aux présentes et conclus antérieurement à la date de signature des présentes.

Chapitre 1^{er} Durée du travail

Article 2 | Décompte du temps de travail effectif

En application des dispositions légales en vigueur, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Pour les salariés à temps plein, la durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine, soit 1 594 heures par an.

Les heures sont décomptées du 1^{er} janvier au 31 décembre.

La durée de 1 594 heures a été établie comme suit, selon les prescriptions édictées par le ministère du travail :

365 jours – 25 jours ouvrés CP – 104 RH – 10 JF = 226 jours « travaillables » par an correspondant à 45,3 semaines soit 1 587 heures annuelles + 7 heures pour la journée de solidarité, soit donc un total de 1 594 heures annuelles.

Il est rappelé que la journée de solidarité a été instaurée par la loi du 30 juin 2004 afin de financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Elle consiste, pour les salariés, en une journée de travail non rémunérée et pour l'employeur, en une contribution assise sur les salaires. En conséquence, la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire dans la limite de 7 heures (ou de la durée proratisée pour les salariés à temps partiel).

À cet effet, il est précisé que la journée de solidarité est incluse dans les 1 594 heures.

1. Les temps de pause

Le temps de pause est fixé en fonction de la durée consécutive de travail :

- au-delà d'un temps de travail consécutif de 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes ;
- au-delà d'un temps de travail consécutif de 8 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 30 minutes ;
- au-delà d'un temps de travail consécutif de 10 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 40 minutes.

Ce temps de pause est inclus dans le temps de travail et doit être pris sur le lieu de travail, afin d'être disponible pour des interventions.

Il est assimilé à du temps de travail effectif.

Les temps de pause précisés dans ledit article remplacent la pause légale de 20 minutes au-delà du temps de travail effectif de 6 heures. Ils ne se cumulent pas avec cette pause légale. Cette pause ne peut pas être prise en plusieurs fois sauf intervention urgente.

Ces temps de pause sont pris en compte dans le cadre du travail posté.

2. Les temps d'habillage et de déshabillage

Les temps d'habillage et de déshabillage ne constituent pas du temps de travail effectif mais ils sont assimilés à du temps de travail effectif si le port d'une tenue est obligatoire dans l'entreprise et que le salarié a l'obligation de se changer sur son lieu de travail.

3. Les temps de déplacement

Le trajet domicile/lieu de travail habituel n'est pas du temps de travail effectif.

Toutefois en cas de trajet inhabituel domicile/lieu de travail, notamment pour formation, le temps de trajet doit faire l'objet d'une contrepartie financière ou sous forme de repos si ce temps dépasse le temps habituel de travail domicile/lieu de travail et s'il doit s'effectuer en dehors des horaires habituels de travail.

Cette contrepartie est négociée entre l'employeur et le salarié concerné.

L'entreprise peut faire le choix de verser une compensation en temps ou en argent selon les circonstances inhérentes au déplacement.

Article 4 | *Durées maximales de travail et repos hebdomadaire*

1. Décompte de la durée du travail

Le décompte de la durée du travail se fait dans la semaine civile soit du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

En raison des conditions particulières de travail dans les ports de plaisance, et notamment du caractère permanent de l'accueil des plaisanciers, l'horaire hebdomadaire pour tous les salariés de jour comme de nuit peut être aménagé sur six jours, cinq jours et demi ou cinq jours.

2. Durée quotidienne de travail

La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 12 heures.

Cette durée de 12 heures peut s'appliquer en cas de surcroît temporaire d'activité ainsi que pour les salariés exerçant une activité de surveillance des équipements et d'accueil. Cela s'ap-

plique sans préjudice des dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

3. Durée maximale hebdomadaire

La durée du temps de travail effectif ne peut dépasser 48 heures par semaine ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

4. Repos quotidien et amplitude du travail

Chaque salarié bénéficie entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives, soit une amplitude maximale de travail de 13 heures.

5. Repos hebdomadaire

Un salarié ne doit pas travailler plus de 6 jours consécutifs, indépendamment de la semaine calendaire et doit bénéficier d'au moins 1 jour de repos par semaine correspondant au minimum à 35 heures consécutives de repos.

Ces repos hebdomadaires ne se décomptent donc pas dans le cadre de la semaine civile mais sur des semaines glissantes.

Article 5 | *Astreintes*

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, à une distance raisonnable, dans un lieu qui lui est privé, afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme du temps de travail effectif. Le temps de déplacement accompli lors des périodes d'astreinte fait partie intégrante de l'intervention et constitue un temps de travail effectif.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié soit averti au moins un jour franc à l'avance.

L'information de l'astreinte peut se faire par tout moyen. Toutefois afin d'en conserver la preuve, l'entreprise doit informer par écrit le salarié de sa période d'astreinte.

La mise en œuvre d'une astreinte ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Pour la durée pendant laquelle le salarié peut vaquer à des occupations personnelles et pour les interventions liées à la période d'astreinte, l'astreinte est rémunérée selon le barème suivant proratisée selon la durée du travail :

- pour une journée d'astreinte de 8 h 00 à 20 h 00 est équivalent à 6 points ;
- pour une nuit d'astreinte de 20 h 00 à 8 h 00 est équivalent de 8 points ;
- pour un week-end d'astreinte du vendredi 20 h 00 jusqu'au lundi matin 8 h 00 est un équivalent de 15 points ;
- pour une semaine d'astreinte du lundi 8 h 00 au lundi suivant 8 h 00 est un équivalent de 40 points.

Le temps d'astreinte est pris en compte pour le calcul du repos quotidien et du repos hebdomadaire.

La période d'astreinte est considérée comme du temps de repos exception faite des temps d'intervention. En conséquence, si le salarié est amené à intervenir pendant l'astreinte, le repos intégral doit lui être donné dès la fin de l'intervention, sauf s'il en a déjà bénéficié avant le début de celle-ci.

La rémunération des astreintes qui correspond à un nombre de points selon la période et la durée de l'astreinte est versée aux salariés en multipliant le nombre de points par la valeur du point (11,47 € au 24 novembre 2023) à la date du paiement de l'astreinte.

Article 6 | Interventions d'urgence hors période travaillée

Le salarié peut être appelé à travailler, à la demande de son employeur, en dehors de son temps de travail pour des interventions de sécurité ou d'urgence.

Ainsi, au-delà des astreintes, il peut être demandé aux salariés certaines interventions d'urgence en cas d'avarie, de conditions météo mettant en danger la sécurité des infrastructures portuaires ou des bateaux, ou de toute autre situation pouvant mettre en danger la sécurité des biens ou des personnes.

Le temps d'intervention et le temps de trajet constituent du temps de travail.

Le salarié qui sera intervenu aura alors droit à une prime exceptionnelle de sujétion correspondant à 20 points d'indice.

La valorisation des interventions d'urgence correspond à 20 points d'indice.

Pour la rémunération versée aux salariés le nombre de points est multiplié par la valeur du point à la date de paiement de l'intervention d'urgence (soit $20 * 11,47 \text{ €}$ – valeur du point au 24 novembre 2023).

Cette prime à caractère forfaitaire se cumule avec le décompte du temps d'intervention et du temps de trajet en temps de travail effectif.

Cette prime se cumule également avec les éventuelles majorations afférentes à la qualification des heures travaillées durant l'intervention (travail du dimanche, heures de nuit...).

Chapitre 2 Aménagement du temps de travail

Article 7 | Annualisation

Conformément aux dispositions du code du travail, le temps de travail peut être mesuré et décompté sur une période de 12 mois.

La période de référence s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Ainsi, l'horaire collectif, à savoir 35 heures de travail hebdomadaire, correspond à la durée annuelle de travail effectif de 1 594 heures.

Cette durée annuelle est proratisée pour les salariés à temps partiel conformément à leur taux d'emploi.

Le présent accord s'applique à tous les salariés quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à durée indéterminée ou déterminée exception faite des personnels sous convention de forfait annuel en jours.

1. Répartition et décompte du temps de travail

Un planning prévisionnel annuel sera établi pour chaque salarié avant le 15 décembre de l'année précédente sur la base de 1 594 heures travaillées en tenant compte des fluctuations d'activités.

Les 25 jours ouvrés de congés payés (soit 5 semaines de congés payés) devront être positionnés sur ce planning.

Les parties conviennent d'organiser le temps de travail autour d'une individualisation de l'annualisation liée aux nécessités du service, comme l'accueil et le service au public. Ainsi, et pour garantir une application de cet accord commune à tous et sans rupture d'égalité, le décompte

du temps de travail est mesuré individuellement par des outils dont l'usage s'impose, soit sur support papier, soit par voie numérique.

2. Délai de prévenance des changements d'horaires

Le planning prévisionnel annuel pourra être révisé tous les trimestres et tous les mois par l'entreprise afin de tenir compte des évolutions qui n'auraient pas pu être envisagées lors de l'établissement de ce planning prévisionnel.

En cas de circonstances imprévisibles rendant nécessaire une modification immédiate de la programmation, les salariés concernés seront avertis au moins 48 heures à l'avance.

En cas de non-respect de ce délai de prévenance pour nécessité de service, le salarié se verra appliquer une compensation correspondant à 100 % de ses heures travaillées cette journée si celle-ci se déroule le samedi ou le dimanche.

Cette compensation peut être établie en rémunération ou en temps.

3. Décompte des absences

Les congés supplémentaires acquis en début d'année doivent être déduits des 1 594 heures annuelles à concurrence de 7 heures par journée.

Il s'agit, notamment, des congés pour ancienneté, des congés pour enfants ou des congés supplémentaires acquis au titre d'un accord d'entreprise ou d'accords locaux.

Les autres absences comme les congés pour événements familiaux, fractionnement, les absences pour maladie, maternité, accident de travail se décomptent selon le temps planifié les jours concernés par cette absence.

Ainsi, chaque année et pour chaque salarié, des 1 594 heures annuelles sont déduites différents temps d'absence prévus en début de période de référence. Ceux-ci sont décomptés à concurrence de 7 heures par jour.

Il en est ainsi des congés supplémentaires pour ancienneté, des congés supplémentaires pour enfants à charge de moins de 18 ans ou d'autres congés conventionnels prévus en début d'année.

Les congés pour événements familiaux, pour fractionnement, les arrêts de travail pour maladie ou accident de travail, les différentes autorisations d'absence ne sont pas des absences acquises en début de période. Ils ne sont donc pas décomptés en début de période d'annualisation à concurrence de 7 heures par jour ou 35 heures par semaine. Concernant ces absences, le compteur du salarié est alimenté à hauteur du temps de travail prévu au planning prévisionnel.

Les congés payés ne sont pas décomptés au cours de l'année car ceux-ci ont déjà été pris en compte dans le décompte annuel.

Les absences non autorisées sont déduites du compteur individuel du salarié à concurrence de ce temps d'absence et impactent la rémunération du salarié.

4. Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

En cas de périodes non travaillées, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

5. heures supplémentaires

Il est rappelé que :

- les heures supplémentaires s'entendent de celles réalisées à la demande de la hiérarchie ou avec son autorisation. En conséquence, le salarié qui estime devoir réaliser des heures supplémentaires doit préalablement en informer sa hiérarchie ;
- le régime des heures supplémentaires ne s'applique pas aux salariés sous convention de forfait en jours.

Le calcul des heures supplémentaires se fait dans le cadre de la semaine civile, soit du lundi au dimanche.

Comme l'annualisation a pour objectif d'adapter les charges de travail en fonction du temps de travail effectif, le recours aux heures supplémentaires doit revêtir un caractère exceptionnel.

Les heures supplémentaires doivent être faites exclusivement à la demande de l'employeur ou effectuées avec son accord écrit. Les heures supplémentaires se déclenchent :

- à la semaine, à partir de 41 heures de travail effectif ;
- à la fin de la période d'annualisation, soit le 31 décembre, à partir de 1 594 heures de travail effectif.

Les heures accomplies au-delà de la durée hebdomadaire de travail de 41 heures sont rémunérées avec les majorations afférentes au taux conventionnel en vigueur avec le bulletin de salaire du mois suivant la réalisation de ces heures. Le paiement de ces heures peut être remplacé, en accord avec le salarié, par un repos compensateur de remplacement d'une durée équivalente. Elles ne s'imputent pas sur le décompte annuel.

Les seuils de déclenchement à la semaine et à l'année sont indépendants l'un de l'autre. Le seuil de déclenchement annuel ne peut pas remplacer le seuil de déclenchement hebdomadaire.

Le choix du paiement de ces heures ou la prise d'un repos compensateur peut être fait au moment de la réalisation de ces heures et peut s'entendre différemment à chaque fois.

Les heures effectuées au-delà des 1 594 heures sont payées au taux majoré en vigueur au jour de la résiliation de ces heures. Elles peuvent également être mises dans le compte épargne-temps.

6. Décompte des heures en fin de période de référence

S'il est constaté en fin de période, soit le 31 décembre, que le temps réel effectué est supérieur à la durée moyenne hebdomadaire prévue, il est convenu que ces heures feront l'objet d'un paiement en heures supplémentaires avec les majorations afférentes.

Lorsque l'horaire effectué en fin de période est inférieur à l'horaire de référence du salarié, les heures non travaillées ne peuvent être reportées sur la période suivante et elles n'ont pas d'incidence sur la rémunération du salarié.

Les heures excédentaires en fin de période de référence peuvent être portées en compte épargne-temps en qualité d'heures supplémentaires.

Les absences injustifiées comme les autorisations d'absence non rémunérées doivent être traitées comme tel. Le décompte en fin de période de référence ne remet pas en cause leur qualification et leur impact sur la rémunération.

Un compteur individuel est tenu pour chaque salarié concerné par l'annualisation. Ce compteur individuel est renseigné sur la base des heures effectuées chaque semaine par chaque salarié. Tous les mois le salarié doit établir un relevé de ses heures de travail effectif dans le mois. Celui-ci doit être contresigné par son responsable.

7. Départ et/ou arrivée en cours de période

Le calcul du temps de travail pour les personnels arrivant ou partant en cours de période se fait au prorata du temps de présence selon le nombre de jours de présence dans la période au regard du nombre de jours calendaires.

Au terme de la période de référence ou à la date de départ du salarié si ce départ intervient au cours de la période de référence, un décompte des heures est établi comptabilisant l'intégralité des heures effectuées depuis le début de la période de référence.

Temps partiel annualisé

Cette durée annuelle de 1 594 heures est proratisée pour les salariés à temps partiel selon leur taux d'emploi.

Les modalités de fonctionnement et d'information des horaires ainsi que ses éventuelles modifications s'appliquent de la même manière aux salariés à temps partiel annualisé qu'aux salariés à temps complet.

Il en est de même des absences en cours ou en début de période de référence qui se décomptent comme pour les salariés à temps complet sous réserve d'un *prorata* conforme au taux d'emploi du salarié à temps partiel.

Conformément aux dispositions légales et à l'absence de dérogation dans la branche, une durée minimale de 24 heures hebdomadaires soit 1 093 heures annuelles devra être respectée pour les salariés à temps partiel.

Il est également rappelé que les salariés à temps partiel ne doivent pas bénéficier, au cours d'une même journée, de plus d'une interruption ni d'une interruption d'activité supérieure à 2 heures. Ils doivent également bénéficier d'une période minimale de travail de 3 heures au cours de chaque période travaillée.

Conformément aux dispositions légales et à l'absence de dérogation dans la branche, le nombre d'heures complémentaires accomplies par le salarié sur la période de référence, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre, ne peut être supérieur au dixième de la durée du travail prévue au contrat de travail.

Conformément à l'article L. 3123-29 du code du travail, le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail. Ce nombre d'heures se calcule à la fin de la période de référence.

Les salariés à temps partiel annualisés, comme les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet, notamment :

- la période d'essai ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du salarié à temps complet ;
- la rémunération doit, compte tenu de la durée du travail et de l'ancienneté dans l'entreprise être proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe un emploi équivalent à temps complet ;
- l'ancienneté est décomptée comme si le salarié avait été occupé à temps complet ;
- le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes droits d'accès à la formation qu'un salarié à temps complet ;
- les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes dispositifs de promotion, de carrière et de reclassement que les salariés à temps complet.

Au préalable il est rappelé que les parties signataires ont négocié cet article dans le respect des principes fondamentaux suivants :

- la directive CE du 4 novembre 2003 ne permettant aux États membres de déroger aux dispositions relatives à la durée du travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;
- l'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'union européenne qui garantit au travailleur des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ;
- les dispositions du code du travail définissant le recours aux conventions de forfaits en jours sur l'année.

Le nombre de jours travaillés, soit 218, ainsi que les modalités de mise en œuvre sont ainsi établies conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64 du code du travail.

Les journées ou demi-journées d'absence non assimilées à du temps de travail effectif s'imputent sur le nombre global de jours travaillés de la convention de forfait. Cette imputation viendra réduire, de manière proportionnelle, le nombre théorique de jours non travaillés dus pour l'année de référence.

Le forfait en jours se décompte du 1^{er} janvier au 31 décembre.

1. Champ d'application

Le présent article s'applique aux salariés autonomes dans l'organisation de leur travail et dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leur fonction.

Pour être éligible aux conventions de forfait en jours, le salarié doit, outre l'autonomie d'organisation définie ci-dessus, relever au minimum de la catégorie cadre au regard de la convention collective, soit un coefficient supérieur ou égal à 315.

2. Conditions de mise en place

La convention de forfait est obligatoirement écrite.

Si le salarié refuse de signer la convention individuelle de forfait, l'employeur ne peut ni appliquer d'office le forfait, ni sanctionner l'intéressé.

Une convention de forfait est annexée au présent document. Elle requiert l'accord écrit du salarié.

Elle doit comporter :

- la mention de l'accord collectif relatif au forfait jours ;
- l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission ;
- la nature des missions ;
- la période de référence du forfait ;
- le nombre de jours travaillés dans la période ;
- la rémunération contractuelle ;
- les modalités de contrôle de la charge de travail du salarié.

3. Décompte du temps de travail

Les conventions individuelles de forfait ne doivent pas dépasser 218 jours par an, journée de solidarité incluse.

Ce chiffre de 218 jours correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à ses congés payés.

Lorsqu'un salarié n'accomplit pas la totalité de la période de référence du fait de son entrée ou de sa sortie en cours de la période de référence, le nombre de jours travaillés est calculé *pro rata temporis* en fonction de la date d'entrée ou de sortie sur la base du nombre de jours travaillés augmenté des congés payés non pris ou dus.

En cas de rupture du contrat de travail, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour motif économique, la rémunération sera régularisée sur la base des jours effectivement travaillés.

4. Rémunération

La rémunération mensuelle est versée forfaitairement pour le nombre annuel de jours d'activité visés ci-dessus.

Compte tenu de la variation du nombre de jours travaillés d'un mois sur l'autre, la rémunération est lissée indépendamment du nombre de jours réellement travaillés.

Pendant l'absence donnant lieu à indemnisation, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence non rémunérée, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre de jours d'absence.

5. Décompte des journées de travail

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire, mis en place par l'employeur.

6. Organisation de l'activité et repos

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne travaille pas selon une référence horaire et n'est pas soumis aux dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire, à la durée quotidienne maximale de travail et à la durée hebdomadaire maximale.

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, contrepartie obligatoire en repos, majorations) ne s'appliquent pas non plus.

Cependant, le salarié doit organiser son temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant un repos quotidien continu de 11 heures entre 2 journées de travail et un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Il est rappelé que ces durées minimales de repos n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

L'employeur veillera à assurer le respect des temps de repos.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos et des temps de repos en général implique pour ce dernier un droit à la déconnexion des outils de communication à distance. Aussi l'employeur s'assurera de l'effectivité du droit à la déconnexion.

7. Suivi

Lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel sont consultées chaque année sur les recours aux conventions de forfait jours, ainsi que sur les modalités de suivi de charge de travail des salariés concernés.

Afin de garantir le respect de la santé, de la sécurité, du repos et de l'articulation vie professionnelle et vie privée, sans pour autant réduire l'autonomie du salarié, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Un entretien de suivi est organisé au minimum deux fois par an et en cas de difficulté contractuelle ou à la demande du salarié.

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, l'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie. À cet effet un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et des congés payés en précisant leur qualification est tenu par le salarié sous la responsabilité de son responsable hiérarchique.

8. Renonciation

Le plafond annuel de 218 jours ne constitue en aucun cas une durée maximale de travail. Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-59 du code du travail, le salarié qui le souhaite, en accord avec sa direction, peut en effet travailler au-delà de ce plafond, en renonçant à une partie de ses jours de repos.

Chaque jour de repos auquel le salarié renonce donne droit à une rémunération majorée. Le taux de cette majoration est de 10 %.

Le nombre de jours maximal de jours travaillés dans l'année de référence, lorsque le salarié renonce à ses jours de repos est de 228 jours. La renonciation ne peut en aucun cas permettre de travailler au-delà de ce plafond.

Article 9 | Travail du dimanche et des jours fériés

Le traitement du dimanche et des jours fériés est organisé selon les dispositions du code du travail et des présentes dispositions conventionnelles.

Compte tenu des contraintes d'exploitation et de la spécificité de l'activité, les jours fériés et les dimanches sont travaillés par les salariés dans les ports de plaisance conformément aux règles motivant la dérogation au repos dominical.

Les parties conviennent ainsi que ces journées de travail ne bénéficient pas d'une rémunération particulière différente des autres journées de travail.

Par dérogation légale et conformément aux dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail, le travail du 1^{er} mai est majoré de 100 %. Ainsi, les salariés qui travaillent le 1^{er} mai bénéficient d'une rémunération exceptionnelle. L'employeur doit leur verser en plus du salaire correspondant au travail accompli, une indemnité d'un montant égal.

Toutefois, afin de prendre en compte la contrainte relative au nombre de dimanches et de jours fériés travaillés dans l'année pour le respect de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, il est prévu une compensation dans les conditions suivantes :

Au-delà de 18 dimanches travaillés à l'année, le salarié se verra appliquer une majoration de salaire de 50 % pour les heures travaillées ces dimanches.

Article 10 | Le compte épargne-temps

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération différée, en contrepartie de périodes de congés non prises ou de primes non perçues.

Il est rappelé que le CET n'a pas vocation à se substituer par principe à la prise effective des jours de congés et de repos.

1. Bénéficiaires et ouverture du compte

Le compte épargne-temps est ouvert à l'ensemble du personnel ayant au moins 12 mois d'ancienneté.

L'ouverture d'un compte et son alimentation sont facultatives et volontaires et relèvent de l'initiative exclusive du salarié.

Les salariés doivent faire la demande écrite d'ouverture de leur compte à leur direction. Le compte est ouvert sur simple demande écrite du salarié mentionnant la nature et la quantité des droits qu'il entend affecter sur son compte épargne-temps. Cette demande est renouvelable chaque année.

Le salarié sera informé de l'état de son compte tous les ans. L'employeur informera également le salarié de ses possibilités d'alimentation du compte épargne-temps au regard des échéances de l'entreprise.

2. Alimentation

Peuvent alimenter le compte dans la limite de 10 jours ou 70 heures par an :

- les jours de congés payés annuels au-delà de 20 jours ouvrés ;
- l'ensemble des jours de congés supplémentaires ;
- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires (repos compensateur de remplacement) ;
- les majorations au titre des heures supplémentaires ;
- les majorations au titre des dimanches et jours fériés.

3. Utilisation

Le salarié peut utiliser les droits qu'il a affectés sur son CET pour diminuer ou supprimer la perte de salaire liée à la prise de congés ou absences non rémunérés et non indemnisés dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Tout ou partie du compte épargne-temps peut également être converti en unités monétaires à partir de l'année suivant son versement dans le compte. La rémunération est alors calculée sur la base horaire ou journalière à la date du paiement.

Les modalités d'utilisation en temps ou en argent sont définies dans chaque entreprise ou selon les dispositions réglementaires.

Le compte épargne-temps doit être liquidé lorsque les droits acquis atteignent le plus haut montant des droits acquis garantis par l'AGS.

Le salarié peut également utiliser les droits affectés sur le CET pour se constituer une épargne en alimentant un plan d'épargne d'entreprise, un plan d'épargne interentreprises ou un plan d'épargne pour la retraite collective ou en procédant au rachat de cotisations d'assurance vieillesse visées à l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale. Les procédures et conditions de déblocage sont celles définies par la réglementation ou les dispositions conventionnelles.

4. Cessation

Le compte épargne-temps prend fin en raison de la cessation de l'accord l'instituant, de la rupture du contrat de travail ou de la cessation d'activité de la structure.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à la valorisation monétaire, à la date de rupture, de l'ensemble des droits capitalisés figurant sur le compte déduction faite des charges sociales dues.

Chapitre 3 Congés

Pour l'ensemble du personnel relevant de la convention collective des ports de plaisance, les journées de congés payés sont décomptées en jours ouvrés soit à concurrence de 5 jours par semaine et 25 jours sur la période de référence.

Afin de faciliter l'organisation du travail et le décompte annuel du temps de travail, la période de référence servant au calcul des jours de congés payés acquis et celle de prise des congés payés débutent le 1^{er} janvier pour se terminer le 31 décembre.

La prise des congés payés et l'organisation se feront conformément au code du travail.

Il est rappelé que les congés payés légaux ou conventionnels peuvent être accolés à des journées de récupération quelle que soit la durée des congés ou le nombre de jours de repos.

Tout salarié présent sur la période du 1^{er} mai au 31 octobre a droit à deux semaines consécutives de congés sur cette même période.

Chapitre 4 Dispositions finales

Article 11 | Date de mise en application

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2024 ou à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel* si celle-ci est postérieure.

Article 12 | Date de mise en application

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

Article 13 | Formalités et extension. Publicité

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 14 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe Convention de forfait

Durée du travail

Les tâches inhérentes à la fonction précitée du salarié empêchent de prédéterminer des horaires de travail. De plus, celui-ci dispose d'un certain degré d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail.

En conséquence, le salarié est soumis à un forfait annuel en jours dans les conditions prévues par l'accord de branche en date du 11 février 2020 de la convention collective des ports de plaisance. L'entreprise s'engage à respecter les garanties offertes par ledit accord.

La durée de travail est de 218 jours travaillés par année complète d'activité en tenant compte des jours de congés définis légalement.

Le salarié dispose d'une liberté d'organisation de son temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les intérêts de l'entreprise, la mission à accomplir et les règles légales relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

Un document de suivi individuel faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que la qualification de celles non travaillées (RH – CP – RTT – ...) est mis à disposition par l'entreprise et cosigné par le salarié et par l'entreprise.

Rémunération

En contrepartie de ses fonctions, le salarié percevra une rémunération mensuelle brute de xxx € (valeur du point d'indice xxx € au xxx).

Cette rémunération est forfaitaire et indépendante du nombre d'heures de travail réellement effectuées. Elle rémunère l'exercice de la mission confiée dans la limite du nombre de jours travaillés fixé ci-dessus.

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)

Avenant n° 01-24 du 7 février 2024
relatif à la complémentaire santé

NOR : ASET2450282M

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,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Ayant pour objectif de maintenir, au sein de la branche professionnelle, un régime de complémentaire santé à l'équilibre, les partenaires sociaux ont décidé de réviser le montant de la cotisation « enfant facultatif » du régime mis en place au 1^{er} janvier 2021.

Article 1^{er} | Cadre juridique

Le présent avenant a pour objet de modifier et de remplacer les articles 4.2.1 et 4.3 du chapitre XIV intitulé « Complémentaire santé ».

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 dans le cadre de cet avenant s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent 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, à savoir la complémentaire santé, ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 | *Objet de l'avenant*

Les articles 4.2.1 et 4.3 sont rédigés comme suit :

« 4.2.1. Régime général de sécurité sociale

	Régime complémentaire minimal obligatoire (alternative 1)	Option 1 Différentiel par rapport au régime complémentaire minimal obligatoire (alternative 2)	Option 2 Différentiel par rapport au régime complémentaire minimal obligatoire (alternative 3)
Salarié isolé obligatoire	1,57 %	0,34 %	0,74 %
Conjoint facultatif	1,57 %	0,34 %	0,74 %
Enfant facultatif	0,87 %	0,20 %	0,40 %

4.2.2. Régime local : Alsace-Moselle

	Régime complémentaire minimal obligatoire (alternative 1)	Option 1 Différentiel par rapport au régime complémentaire minimal obligatoire (alternative 2)	Option 2 Différentiel par rapport au régime complémentaire minimal obligatoire (alternative 3)
Salarié isolé obligatoire	1,06 %	0,34 %	0,74 %
Conjoint facultatif	1,06 %	0,34 %	0,74 %
Enfant facultatif	0,58 %	0,20 %	0,40 %

Conformément aux dispositions du décret du 8 septembre 2014 (n° 2014-1025), les prestations versées au titre de la couverture complémentaire seront déterminées après déduction de celles déjà garanties par le régime obligatoire. Les cotisations à la charge de l'employeur et du salarié seront réduites à hauteur du différentiel de prestations correspondant.

4.3. Répartition des cotisations

La cotisation "salarié isolé" est prise en charge par l'employeur et le salarié dans les proportions suivantes :

- part patronale : 60 % ;
- part salariale : 40 %.

La cotisation du premier et du deuxième "enfant facultatif" est prise en charge par l'employeur et le salarié dans les proportions suivantes :

- part patronale : 12 % ;
- part salariale : 88 %.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance auprès des assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge à hauteur de 60 % de la cotisation "salarié isolé" correspondant à la couverture complémentaire santé obligatoire mise en place dans leur entreprise, ainsi qu'une prise en charge à hauteur de 12 % de la cotisation "enfant facultatif" du premier et du deuxième enfant.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance auprès des assureurs recommandés pourront négocier ou décider librement du taux et d'une prise en charge supérieure dans le cadre de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, sans que cela ne puisse en aucun cas aboutir à ce que le taux de cotisation de l'employeur, exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit infé-

rieur au taux de cotisation d'un employeur ayant adhéré à titre obligatoire au régime complémentaire minimal auprès des assureurs recommandés ».

Article 4 | Révision

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Dans l'hypothèse où le « Contrat de garanties collectives » serait résilié à l'initiative de tous les organismes recommandés ou des partenaires sociaux, ces derniers se réuniront pour trouver une solution de remplacement.

Article 5 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2024.

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

Dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les signataires en demandent l'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 7 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3215 | Convention collective nationale

IDCC : 1267 | **PÂTISSERIE**

Avenant n° 105 du 15 février 2024
relatif au barème de la grille nationale des salaires

NOR : ASET2450281M

IDCC : 1267

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

CNAPCCGTF ;

CNGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été décidé les mesures suivantes :

Article 1^{er} | Barème. Date d'application

Conformément à l'article 37 de la convention collective de la pâtisserie, une revalorisation de la grille des salaires conventionnels à compter du 1^{er} février 2024 de :

+ 2,00 % pour l'ensemble des coefficients

Le nouveau barème figure en annexe 1.

Article 2 | Champ d'application

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux 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 cinquante salariés.

Article 3 | Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les signataires de l'accord réaffirment l'importance qu'ils attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À cet effet, ils rappellent que les politiques de rémunération doivent être guidées par ce principe impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, un traitement similaire entre les femmes et les hommes.

Article 4 | Extension

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Levallois-Perret, le 15 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Applicable à compter du 1^{er} janvier 2024.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Nombre d'heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication			
160	11,88	151,67	1 801,18
165	11,95	151,67	1 812,26
170	12,08	151,67	1 835,82
175	12,16	151,67	1 843,88
180	12,30	151,67	1 866,03
185	12,68	151,67	1 922,95
190	12,97	151,67	1 967,73
220	14,89	151,67	2 258,08
250	16,91	151,67	2 564,21
270	18,25	151,67	2 767,77
290	19,62	151,67	2 976,06
310	20,97	151,67	3 181,20
330	22,33	151,67	3 386,33
350	23,68	151,67	3 591,47
Personnel de vente			
160	11,88	151,67	1 801,18
165	11,95	151,67	1 812,26
170	12,08	151,67	1 832,82
175	12,16	151,67	1 843,88
180	12,30	151,67	1 866,03
200	13,52	151,67	2 049,82
210	14,22	151,67	2 156,57
250	16,91	151,67	2 564,21
Personnel des services administratifs			
Employés			
160	11,88	151,67	1 801,18
165	11,95	151,67	1 812,26
170	12,08	151,67	1 832,82
180	12,30	151,67	1 866,03
190	12,97	151,67	1 967,73

Coefficient	Salaire horaire	Nombre d'heures	Salaire mensuel
Personnel d'entretien			
Ouvriers d'entretien			
160	11,88	151,67	1 801,18
165	11,95	151,67	1 812,26
190	12,97	151,67	1 967,73
Personnel de livraison			
165	11,95	151,67	1 812,26
170	12,08	151,67	1 832,82
180	12,30	151,67	1 866,03
190	12,97	151,67	1 967,73

Brochure n° 3049 | Convention collective nationale

IDCC : 1557 | **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT ET ÉQUIPEMENTS
DE LOISIRS**

Accord du 9 février 2024

relatif aux salaires minima conventionnels
(grille générale)

NOR : ASET2450274M

IDCC : 1557

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

DICA ;

Union sport & cycle,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de fixer les nouveaux salaires minima conventionnels applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective des entreprises de la filière sports-loisirs et des entreprises relevant de la convention collective des industries du camping.

Article 1^{er} | Salaires mensuels minima conventionnels

Les salaires minima conventionnels de la branche, définis pour un temps de travail égal à la durée légale du travail sont augmentés conformément au tableau ci-dessous :

(Voir page suivante.)

Coefficients et statuts		Minima conventionnels mensuels
Employés	130	1 766,92 €
	140	1 789 €
	150	1 795 €
	160	1 805 €
	170	1 845 €
	180	1 847 €
	190	1 852 €
	200	1 865 €
Agents de maîtrise et techniciens	220	1 975 €
	240	2 025 €
	250	2 089 €
	280	2 210 €
Cadres	320	2 497 €
	350	2 616 €
	380	2 777 €
	390	2 888 €
	420	3 064 €
	450	3 331 €
	500	3 560 €
	550	3 814 €

Article 2 | *Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes*

L'examen du rapport de branche et des données portant sur la situation des femmes et des hommes par coefficient ne révèle pas d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les signataires conviennent néanmoins de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger les écarts de rémunération qu'elles pourraient éventuellement constater entre leurs salariés femmes et hommes.

Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les salaires minima conventionnels participant à la régulation économique de la branche, entre des entreprises souvent concurrentes, indépendamment de leur effectif, il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Dispositions finales*

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2024 pour toutes les entreprises de la branche.

Il sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 9 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3049 | Convention collective nationale

IDCC : 1557 | **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

Accord du 9 février 2024
relatif aux salaires minima conventionnels
(grille ouvriers/ouvrières)

NOR : ASET2450275M

IDCC : 1557

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

DICA ;
Union sport & cycle,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;
UNSA FCS,

d’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de fixer les nouveaux salaires minima conventionnels applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective des entreprises de la filière sports-loisirs et des entreprises relevant de la convention collective des industries du camping.

Article 1^{er} | Salaires mensuels minima conventionnels

Les salaires minima conventionnels des ouvrières et ouvriers de la branche, définis pour un temps de travail égal à la durée légale du travail sont fixés conformément au tableau ci-dessous :

Dénomination	Niveau	Niveau	Minima conventionnels mensuels
Ouvrier(ère) non spécialisé(e)	Niveau 1	O1	1 766,92 €
Ouvrier(ère) spécialisé(e)	Niveau 2	O2	1 795 €
Ouvrier(ère) qualifié(e)	Niveau 3	O3	1 819 €
Ouvrier(ère) professionnel(le)	Niveau 4	O4	1 858 €

Article 2 | Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Les signataires conviennent de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger les écarts de rémunération qu'elles pourraient éventuellement constater entre leurs salariés femmes et hommes.

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les salaires minima conventionnels participant à la régulation économique de la branche, entre des entreprises souvent concurrentes indépendamment de leur effectif, il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Dispositions finales

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2024 pour toutes les entreprises de la branche.

Il sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 9 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163 | Convention collective nationale

IDCC : 1580 | **INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE ET DES ARTICLES
CHAUSSANTS**

Avenant du 8 février 2024

à l'accord du 2 mars 2016
relatif à la classification professionnelle
(Annexes I et II)

NOR : ASET2450295M

IDCC : 1580

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

FFC ;

FFPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

THC CGT ;

CFE-CGC Agro ;

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Un avenant du 23 mai 2023 a complété l'article 1.2 « Échelons » de l'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle (annexes I et II) dans l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580). L'article 1.2 est rédigé de la manière suivante suite à sa modification :

« Échelons

Les échelons ont pour objet de prendre en compte la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'emploi qu'il occupe. La progression du salarié au sein des échelons est fonction de l'évolution de ses compétences dans l'exercice de son activité professionnelle.

Pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, les niveaux 2 à 5 comportent 3 échelons par niveau, les niveaux 1 et 6 ne comportent que deux échelons, les échelons 1 et 2.

Un ouvrier ou employé de niveau 1 échelon 1 intègre le niveau 1 échelon 2 au plus tard 15 mois à compter de son embauche au sein de l'entreprise.

Pour les ouvriers ou employés de niveau 1 échelon 1 ayant acquis une ancienneté d'au moins 15 mois au moment de la signature du présent avenant, le passage au niveau 1 échelon 2 s'effectue à compter du 1^{er} juin 2023.

Pour les cadres, la première position comporte deux échelons, les échelons 1 et 2. Les deuxième, troisième et quatrième positions ne comportent pas d'échelon.

L'échelon 1 constitue le seuil d'accueil dans le niveau de l'emploi.

L'échelon 2 correspond à une tenue complète et autonome de l'emploi.

L'échelon 3 est subordonné, en plus de la tenue complète et autonome de l'emploi, à la mise en œuvre effective d'autres employabilités ou d'une expertise approfondie. »

Le présent avenant du 8 février 2024 a pour objet de réduire le délai de « 15 mois » susvisé à « 12 mois ».

Compte tenu de l'objet de l'avenant, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1^{er} | Modification de l'article 1.2 « Échelons »

Les partenaires sociaux modifient l'article 1.2 « Échelons » de l'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle (annexes I et II) dans l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580) afin de remplacer la durée de 15 mois par 12 mois.

La nouvelle rédaction de l'article 1.2 « Échelons » de l'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle (annexes I et II) dans l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580) est la suivante :

« Article 1.2 | Échelons

Les échelons ont pour objet de prendre en compte la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'emploi qu'il occupe. La progression du salarié au sein des échelons est fonction de l'évolution de ses compétences dans l'exercice de son activité professionnelle.

Pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, les niveaux 2 à 5 comportent 3 échelons par niveau, les niveaux 1 et 6 ne comportent que deux échelons, les échelons 1 et 2.

Un ouvrier ou employé de niveau 1 échelon 1 intègre le niveau 1 échelon 2 au plus tard 12 mois à compter de son embauche au sein de l'entreprise.

Pour les ouvriers ou employés de niveau 1 échelon 1 ayant acquis une ancienneté d'au moins 12 mois au moment de l'extension de l'avenant du 8 février 2024, le passage au niveau 1 échelon 2 s'effectue à compter de la date d'extension dudit avenant.

Pour les cadres, la première position comporte deux échelons, les échelons 1 et 2. Les deuxième, troisième et quatrième positions ne comportent pas d'échelon.

L'échelon 1 constitue le seuil d'accueil dans le niveau de l'emploi.

L'échelon 2 correspond à une tenue complète et autonome de l'emploi.

L'échelon 3 est subordonné, en plus de la tenue complète et autonome de l'emploi, à la mise en œuvre effective d'autres employabilités ou d'une expertise approfondie. »

Article 2 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il s'applique à compter de la date de son extension.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

À l'issu d'un délai de quinze jours, il sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Fait à Paris, le 8 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3232 | Convention collective nationale

IDCC : 1606 | **BRICOLAGE**
(Vente au détail en libre-service)

Accord du 13 février 2024
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2450284M

IDCC : 1606

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

FMB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1^{er} de ladite convention.

Article 2 | Objet

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application et de définir les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Article 3 | Grille des salaires minimaux

Les salaires contenus dans cette grille sont des salaires bruts établis sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires. Ils seront réduits proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
1	B	120	1 786 €
2	C	140	1 800 €
	D	150	1 815 €
	E	160	1 830 €
3	F	190	1 860 €
	G	200	1 915 €

Agents de maîtrise

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
4	H	220	2 015 €
	I	250	2 090 €
	J	280	2 205 €

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
5	K	320	2 790 €
	L	400	2 915 €
	M	500	3 255 €
	N	600	3 505 €

Article 4 | Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties au présent accord ont examiné les salaires moyens des hommes et des femmes par coefficients, à l'aide du rapport de branche sur les données 2022 établi par l'observatoire de la branche.

Les parties au présent accord entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération et de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1-2° du code du travail.

Article 5 | Date d'application

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à partir du 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} mars 2024, date à laquelle il se substitue au précédent accord de salaire conclu le 11 avril 2023.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir, concernant les salaires minima conventionnels,

de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif.

Article 6 | Publicité et extension

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il sera communiqué à la base de données nationale en application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 13 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3232 | Convention collective nationale

IDCC : 1606 | **BRICOLAGE**
(Vente au détail en libre-service)

Avenant du 13 février 2024

relatif aux modifications de l'article 6.7 « Congés pour événements familiaux »
et de l'article 7.6 « Absence pour soigner un enfant malade »
de la convention collective

NOR : ASET2450286M

IDCC : 1606

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

FMB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

Préambule

Les parties signataires, à l'occasion des négociations annuelles sur les salaires minima de branche, ont souhaité modifier deux articles de la convention collective, un relatif aux jours de congés pour événements familiaux et l'autre relatif aux absences pour soigner un enfant malade dans un accord distinct de celui relatif aux salaires minima, afin de ne pas en retarder son extension.

Le présent avenant est proposé à signature en même temps que l'accord sur les salaires minima étant donné que la négociation a porté sur les deux sujets en même temps. Les signatures de l'accord salaires et du présent avenant sont liées.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1^{er} de ladite convention.

Article 2 | Modification de l'article 6.7 « Congés pour événements familiaux »

Il est ajouté un dernier tiret à l'article 6.7, rédigé comme suit :

« – déménagement lié à une mobilité professionnelle interne à l'entreprise : 1 jour ouvrable. »

Article 3 | Modification de l'article 7.6 « Absence pour soigner un enfant malade »

Le dernier alinéa est modifié et rédigé comme suit :

« En cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans, et sur présentation d'un justificatif (bulletin d'hospitalisation), une absence autorisée à hauteur d'un maximum de 2 jours ouvrables par année civile, sera accordée et payée au salarié(e) assumant la charge de l'enfant. »

Article 4 | Date d'application

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à partir du 1^{er} jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} mars 2024.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif.

Article 5 | Publicité et extension

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il sera communiqué à la base de données nationale en application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 13 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3232 | Convention collective nationale

IDCC : 1606 | **BRICOLAGE**
(Vente au détail en libre-service)

Avenant du 13 février 2024

à l'accord du 23 juin 2000
relatif à l'application de la réduction et de l'aménagement du temps de travail

NOR : ASET2450287M

IDCC : 1606

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

FMB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Un avenant à l'accord de branche du 23 juin 2000 relatif à l'application de la réduction et de l'aménagement du temps de travail a été conclu le 20 juillet 2022.

Cet avenant a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 2 février 2023. Cet arrêté d'extension a toutefois mentionné 3 réserves qui empêchent la mise en œuvre du dispositif du forfait jours sur le fondement du seul accord de branche. La mise en œuvre du forfait jour ne pourrait se faire qu'en présence d'un accord d'entreprise. Afin de disposer d'un dispositif de forfait jours parfaitement applicable sur le fondement du seul accord de branche, il convient de compléter de nouveau l'accord du 2 juin 2000 par un nouvel avenant afin de tenir compte des réserves.

C'est pourquoi les partenaires sociaux se sont réunis afin de négocier un avenant à l'avenant susmentionné.

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

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1^{er} de ladite convention.

Article 2 | Modification du titre II « Disposition générales », à l'article 3 « Modalités de la réduction de la durée du temps de travail applicables au personnel d'encadrement », au II « Cadres dont l'organisation du travail n'est pas liée à l'horaire collectif applicable au sein de(s) l'équipe à laquelle (auxquelles) ils sont intégrés », au 2° « Durée du travail » au b

L'article 3.II.2.b du titre II est désormais rédigé comme suit :

b) La convention de forfait en jours

Jours de travail et de repos

La convention peut également être établie en nombre de jours, chaque fois que la nature des fonctions, des responsabilités ou le degré d'autonomie le justifient.

Les cadres concernés par le forfait en jours sont ceux qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre le cadre rigide des horaires collectifs applicables au sein de du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Cela vise, en l'état actuel des organisations, les emplois et fonctions, classés au niveau 5 et aux coefficients 320, 400, 500 et 600 de la convention collective, suivants tels que :

- les responsables de service ;
- les managers (community, social media, traffic, digital brand...) ;
- les chefs de projet ;
- les directeurs ;
- les chefs de secteurs ;
- les chefs de groupe (acheteur, supply chain...) ;
- les directeurs/responsables régionaux ;
- les chargés de mission/projet ;
- les ingénieurs ;
- les auditeurs/contrôleurs (qualité, de gestion...) ;
- les analystes/gestionnaires (achats, approvisionnement, RH...) ;
- les juristes ;
- les experts/référents et responsables techniques dans des domaines variés (par exemple, en informatique et numérique, RH...) ;
- assistants de direction.

Cette liste vise la réalité et le contenu des emplois exercés par les salariés, il faut donc inclure dans cette liste des emplois aux intitulés différents mais correspondant à ceux mentionnés précédemment.

Les partenaires sociaux de la branche feront évoluer cette liste en fonction des nouveaux emplois qui apparaîtront dans le secteur et qui auront vocation à être éligibles au forfait en jours.

La convention de forfait en jours fait l'objet d'une clause contractuelle écrite incluse ou annexée au contrat de travail qui devra faire l'objet de l'acceptation exprès du salarié. Cette convention mentionne clairement le fait qu'il s'agit d'une convention de forfait en jours et indique à compter de quelle date elle est applicable, fait référence aux fonctions exercées par l'intéressé et au fait qu'elles permettent de conclure une telle convention.

La convention de forfait en jour doit également prévoir un nombre de jour annuel travaillé de référence qui ne peut dépasser 215 jours par an, journée de solidarité non incluse. L'organisation devra privilégier une répartition du temps de travail sur 5 jours.

L'année de référence se définit par l'année civile, fiscale ou toute autre période de 12 mois servant de repère à l'annualisation, dans le cadre d'accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, c'est l'année civile du calendrier, du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les dates des journées de repos (issus du forfait jours ou JRTT, jours de réduction du temps de travail) seront fixées à l'initiative du salarié sur l'année de référence, telle que définie ci-dessus.

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre l'heures de travail effectif précisément accomplies durant la période de paie correspondante.

Il est précisé que les cadres qui, dans le cadre d'une permanence, assurent l'ouverture ou la fermeture d'un magasin, peuvent, une fois leur permanence effectuée, terminer ou commencer leur journée de travail à l'horaire qui leur convient, dans le respect de l'autonomie dont ils disposent pour organiser leur temps de travail en rapport avec leur charge de travail et le bon fonctionnement du service.

Le plafond de 215 jours, journée de solidarité non incluse, mentionné précédemment ou celui plus faible visé par la convention de forfait en jours est fixé pour les salariés qui ont pris la totalité de leurs congés payés sur l'année ou s'applique le forfait. Le plafond des jours travaillés est augmenté du nombre de jours de congé non acquis ou n'ayant pas pu être pris sur la période de référence du fait de la maladie du salarié ou d'une absence indemnisée.

Les absences pour cause de maladie, maternité, accident du travail, congés pour événements familiaux et les autres cas de suspension du contrat de travail viennent en déduction du plafond des 215 jours travaillés.

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption et pour maladie ou accident d'origine professionnelle, ou tout autre congé assimilé par la loi ou la présente convention collective à du temps de travail effectif, sont prises en compte au titre des jours travaillés et ne devront pas faire l'objet de récupérations.

Les périodes d'absence non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la présente convention collective ne sont pas prises en compte au titre des jours travaillés et réduiront proportionnellement le nombre de jours de repos.

Pendant les périodes d'absences non rémunérées, la retenue sur rémunération du salarié, par journée d'absence, est déterminée comme suit : rémunération mensuelle/22 jours.

Si l'absence donne lieu à une retenue sur rémunération, le plafond de jours de travail dus par le salarié est réduit du nombre de jours non rémunérés.

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours d'année, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de jours travaillés est appliquée.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet ou ne prenant pas tous ses congés sur la période de référence, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congé légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Afin de déterminer le nombre de jours de travail pour le reste de l'année d'un salarié qui arrive en cours d'année ou qui part en cours d'année, il conviendra de soustraire au nombre de jours calendaires restant à courir :

- le nombre de samedi et de dimanche ;
- le nombre de jours fériés coïncidant avec 1 jour ouvré à échoir avant la fin de l'année ;
- le prorata du nombre de repos supplémentaires pour l'année considérée (ce nombre de jours de repos avant prorata étant la différence entre le nombre de jours de l'an-

née et 215 + les samedi et dimanche, congés payés en jours ouvrés et jours fériés ne tombant pas un samedi ou dimanche).

À titre d'exemple, pour un salarié qui entrerait le 23 avril 2021 (113^e jour de l'année) :

1. Calcul du nombre de jours calendaires restant : $365 - 112 = 253$.
2. Retrait des samedis et dimanches restant : $253 - 72$ (samedi et dimanche) = 181.
3. Retrait des jours fériés coïncidant avec 1 jour ouvré à échoir avant la fin de l'année : $181 - 5 = 176$.
4. Jours de repos supplémentaires proratisés : le prorata se calculant comme suit = $(13 \text{ jours de repos annuel en 2021} \times (253/365)) = 9$ jours de repos.
5. Nombre de jours travaillés : $176 - 9 = 167$ jours.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir disposé de tout ou partie des jours de repos auxquels il a droit, à proportion de la période annuelle écoulée, une indemnité compensatrice lui sera versée.

Contrôle et suivi

Le décompte des jours travaillés et des heures de repos sera effectué pour chaque salarié par un système d'enregistrement informatique, ou manuel, fiable et infalsifiable.

L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidien (11 heures entre deux journées de travail sauf dérogation obtenue dans les conditions légales ou conventionnelles) et hebdomadaire (24 heures de repos consécutives par semaine auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien).

L'employeur veillera au respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié en l'interrogeant notamment régulièrement sur l'effectivité de ces temps de repos.

Le suivi de l'organisation du travail par chaque supérieur hiérarchique permettra également, le cas échéant, de veiller et réagir immédiatement aux éventuelles surcharges de travail, et au respect des durées minimales de repos.

L'employeur veillera à une bonne répartition du travail dans le temps. En particulier, il sera garanti aux salariés deux jours de repos par semaine, qui seront pris par journée entière ou par demi-journée avec obligatoirement une journée complète dans les conditions de l'article 6.4.1 de la convention collective.

Un entretien individuel doit être organisé une fois tous les semestres avec chaque salarié signataire d'une convention de forfait en jours afin de faire le point avec lui sur sa charge de travail qui doit être raisonnable, ses temps de repos, l'amplitude de ses journées de travail, l'organisation de travail dans l'entreprise, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que sur sa rémunération.

Le but d'un tel entretien est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours travaillés. Il sera vérifié, à l'occasion de ce bilan de suivi, le respect du repos journalier de 11 heures consécutives. À défaut, et sans préjudice des obligations de l'employeur en matière d'organisation de la prévention des risques professionnels, il sera expressément rappelé au salarié, que référer immédiatement à la direction tout excès concernant sa charge de travail permet à celle-ci de modifier l'organisation du travail et mettre fin à toute amplitude excessive au regard de ce repos quotidien de 11 heures consécutives.

En complément de l'entretien mentionné précédemment, les salariés doivent et peuvent solliciter, à tout moment, un entretien pour faire le point avec leur responsable hiérarchique sur leur charge de travail, en cas de surcharge actuelle ou prévi-

sible. Cet entretien est organisé dans les meilleurs délais suivant la demande et dans la mesure du possible sous 15 jours.

Chaque cadre signataire d'une convention individuelle de forfait en jours, alerte, à tout moment, la direction de toute organisation de travail le mettant dans l'impossibilité de respecter le repos journalier de 11 heures consécutives ainsi que le repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures ou plus largement les impératifs de santé et de sécurité.

L'outil de suivi mentionné précédemment permet de déclencher l'alerte.

L'employeur transmet une fois par an au CSE, s'il existe, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises pour pallier ces difficultés.

Devront être prises, à l'issue de chaque entretien ou en cas d'alerte de la part du salarié, les mesures correctrices éventuellement nécessaires pour mettre fin à la surcharge de travail, ou corriger l'organisation ou toute mesure permettant le respect effectif des repos, d'assurer une charge de travail raisonnable, de limiter les amplitudes, et d'articuler vie personnelle et professionnelle. Ces mesures correctrices devront être prises dans les meilleurs délais.

Droit à la déconnexion

Au regard de l'évolution des méthodes de travail, la direction garantira la bonne utilisation des outils numériques utilisés à des fins professionnelles, tout en préservant la santé au travail.

Dans ce cadre, le respect de la vie personnelle et le droit à la déconnexion sont donc considérés comme fondamentaux. Le droit à la déconnexion est le droit de ne pas être joignable, sur une période de repos continue non interrompue pour des motifs liés à l'exécution du travail.

Ce droit assure ainsi la possibilité de se couper temporairement des outils numériques utilisés de manière professionnelle permettant d'être contactés dans un cadre professionnel (téléphone, intranet, messagerie professionnelle, etc.).

Afin de garantir l'effectivité des temps de repos et de congé ainsi que le respect de la vie personnelle et familiale, la limitation des communications professionnelles, notamment pendant une plage horaire de repos de 11 heures, sera organisée sauf exception motivée par l'urgence ou l'impossibilité de communiquer à un autre moment pour une situation donnée. Il sera notamment demandé aux salariés de ne pas solliciter d'autres salariés via les outils de communication durant cette plage horaire, sauf situation d'urgence (comme par exemple, une situation de crise, un incendie, une catastrophe naturelle, les cas de force majeure, etc.) ou d'impossibilité de communiquer à un autre moment pour une situation donnée.

Ainsi, de façon à prévenir l'usage de la messagerie professionnelle, il est rappelé qu'il n'y a pas d'obligation à répondre pendant la plage horaire de 11 heures définie ci-dessus et les périodes de congés et de repos ou de suspension du contrat de travail, sauf situation d'urgence (telle qu'indiqué ci-dessus) ou impossibilité de communiquer à un autre moment pour une situation donnée.

Il est rappelé qu'un salarié qui ne répondrait pas aux sollicitations professionnelles pendant son temps de repos, à l'exception d'une période d'astreinte clairement identifiée, ne pourra pas être sanctionné.

Le droit à la déconnexion passe également par une bonne gestion de la connexion et de la déconnexion pendant le temps de travail. »

Article 3 | Durée, effet, révision et dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant complète de plein droit l'accord de branche du 23 juin 2000.

Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, il prend effet à compter du jour de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Chaque partie légalement habilitée à engager la procédure de révision et introduisant une demande devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser. Les discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision. Le présent avenant pourra être révisé en tout ou en partie conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé à la direction générale du travail en deux exemplaires dont un sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté à cet effet (secrétariat CCPNI bricolage, C/O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : cppni@fmbricolage.org).

Fait à Paris, le 13 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 71 du 12 décembre 2023

relatif aux négociations annuelles obligatoires

NOR : ASET2450278M

IDCC : 1671

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

UNME,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FEP CFDT ;

FERC CGT ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux, réunis le 12 décembre 2023 dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, se sont entendus pour augmenter la valeur du point conventionnel à compter du 1^{er} janvier 2024.

La valeur annuelle du point conventionnel actuellement de 63,29 € passe à 66,45 € au 1^{er} janvier 2024.

Article 2

Lors de ces négociations, les partenaires sociaux ont convenu que le présent avenant modifie l'article 6.8 de la convention collective relatif aux congés pour événements familiaux.

Les dispositions actuelles sont remplacées pour les dispositions suivantes :

- décès du conjoint ou concubin déclaré, enfant(s) : 10 jours ouvrés ;
- décès des parents, frère(s) et sœur(s) : 10 jours ouvrés.

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 3

Un titre XI intitulé « Complémentaire santé » et un article 11.1 « Prise en charge » sont créés :

« Titre XI Complémentaire santé

11.1. Prise en charge

Depuis 2016, tous les employeurs du secteur privé ont l'obligation de mettre en place pour leurs salariés une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, et de participer à la cotisation du régime obligatoire au moins à hauteur de 50 %.

Les partenaires sociaux ont convenu que la prise en charge employeur passe à 60 % à partir du 1^{er} janvier 2024. »

Article 4

Le présent avenant concerne indistinctement toutes les entreprises de la branche sans prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés. La nature de cet avenant et ses dispositions ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de la branche.

Cet avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2024 sans attendre son extension.

Il sera, en outre, déposé selon les dispositions légales auprès de la direction générale du travail et fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 12 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 12 décembre 2023

relatif aux durées conventionnelles des périodes d'essais

NOR : ASET2450224M

IDCC : 1801

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

SNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSPBA CGT ;

FBA CFDT ;

FEC FO assurance ;

Solidaires AS,

d'autre part,

sont convenus de ce qui suit :

Préambule

Par le présent accord, les parties signataires entendent actualiser les durées conventionnelles des périodes d'essais, en tenant compte de la loi du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture.

Elles modifient de ce fait les dispositions de l'article 26 du texte de base de la convention collective.

Article 1^{er} | Entreprises concernées

Sont visées par cet accord les entreprises relevant de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994, et définies à l'article 1^{er} de cette dernière.

Article 2 | Salariés concernés

Sont concernés les salariés des entreprises ou organismes visés à l'article 2 de la convention collective et qui exercent leurs activités professionnelles sur le territoire national.

Article 3 | *Durée et renouvellement de la période d'essai*

a) *Durée initiale*

La durée initiale maximale de la période d'essai est de :

- 2 mois pour les salariés employés ;
- 2 mois pour les salariés agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les salariés cadres.

b) *Renouvellement*

Les périodes d'essai susvisées peuvent être renouvelées, après accord des parties, pour une durée supplémentaire maximale de :

- 2 mois pour les salariés employés ;
- 2 mois pour les salariés agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les salariés cadres.

Le renouvellement de la période d'essai nécessite l'accord exprès du salarié.

Ce renouvellement n'est possible qu'une seule fois.

Article 4 | *Délai de prévenance*

Dans le cas où l'essai n'est pas considéré comme satisfaisant par le salarié ou l'employeur, celui des deux qui souhaite mettre fin au contrat de travail le fait connaître à l'autre par écrit avec avis de réception, ou lettre remise en main propre contre décharge.

Le contrat de travail prend fin après un délai de prévenance fixé comme suit :

Durée de présence du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance	
	Employeur	Salarié
Jusqu'à 8 jours de présence	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois de présence	48 heures	48 heures
Entre 1 mois et 3 mois de présence	2 semaines	
Après 3 mois de présence	1 mois	

En tout état de cause, la durée de la période d'essai ne pourra pas excéder celle mentionnée à l'article 3.b du présent accord, ce qui peut avoir pour effet de réduire le délai de prévenance mentionné au présent article.

Article 5 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 6 | *Date d'effet*

L'entrée en vigueur du présent accord est prévue à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa date de dépôt.

Article 7 | *Publicité de l'accord au sein de la branche et des entreprises*

L'accord fera l'objet d'une communication dans chaque entreprise.

Article 8 | *Dépôt légal et extension*

Les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3292 | Convention collective nationale

IDCC : 1979 | **HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS**

Accord du 13 décembre 2023
relatif à l'égalité professionnelle femme-homme

NOR : ASET2450272M

IDCC : 1979

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

GNC ;

UMIH ;

GHR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu majeur relevant de la responsabilité sociale des entreprises.

Il est également un enjeu afin de renforcer l'attractivité de la branche des hôtels, cafés, restaurants.

Les partenaires sociaux précisent que le rôle de la branche est de poser les grands principes afin d'être pleinement efficace, la négociation collective d'entreprise et les échanges avec les élus du personnel qui pourraient être présents dans l'entreprise, ou à défaut avec le personnel, devront être le relais naturel de l'accord dans l'entreprise.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y compris les contrats en alternance, ainsi que les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est, au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 | Conditions d'accès à l'emploi

Principe général de non-discrimination

L'article L. 1142-1 du code du travail précise que « Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé.

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation. »

Développer la mixité à tous les postes et niveaux de responsabilité ne peut qu'encourager les salariés à envisager leur évolution professionnelle au sein de l'entreprise.

Recrutement

Les entreprises s'engagent à ce que leur processus de recrutement qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, se déroule dans les mêmes conditions entre les femmes et les hommes. Ce processus vérifiable retient des critères fondés sur l'exercice des compétences et expériences requises.

Offres d'emploi

Les offres d'emploi sont rédigées de manière neutre de façon à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes. Aucune mention précisant un critère lié au sexe ou à la situation familiale et personnelle ne doit figurer dans les offres diffusées. L'employeur doit mettre en place un processus de recrutement visant à assurer les mêmes chances d'accès à tous les métiers pour les femmes et les hommes, tant dans le cadre d'un recrutement externe, notamment avec l'appui d'un cabinet de recrutement, que dans le processus de recrutement interne. Il est recommandé de veiller à ce que le ratio des candidat(e)s reçu(e)s en entretien reflète le ratio femmes/hommes des candidatures déposées.

Les employeurs veilleront à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes à compétence, expérience et profil équivalents, tant dans les contrats à durée indéterminée que dans les contrats à durée déterminée.

Les employeurs doivent s'engager à favoriser la mixité dans les recrutements des stagiaires et apprentis.

Entretien de recrutement

Les entreprises doivent faire uniquement référence aux expériences passées et compétences acquises, au niveau d'étude, à la nature des diplômes.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut demander que des informations, écrites ou orales, ayant trait à l'exercice de l'emploi dans le but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

Aucune information d'ordre personnel sur le candidat ne peut être collectée par l'entreprise. Les informations demandées pendant l'entretien doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des compétences et expériences requises.

Discriminations interdites

Les entreprises ne peuvent pas refuser d'embaucher une personne en considération du sexe, de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Il est aussi rappelé que dans toute entreprise employant au moins 300 salariés, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les 5 ans, conformément à l'article L. 1131-2 du code du travail.

Article 3 | *Condition d'accès à la formation*

L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

L'entreprise garantira l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation.

Les entreprises veilleront à ce que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Elles veilleront notamment à organiser les formations suffisamment à l'avance afin de permettre aux salariés de s'organiser en conséquence si cela a un impact sur leur organisation personnelle. Elles privilégieront les formations sur le lieu de travail ou à proximité afin de limiter les déplacements.

Article 4 | *Égalité salariale*

Il est rappelé les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail selon lesquelles « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer tout au long du parcours professionnel le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent.

« Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse » (art. L. 3221-4 du code du travail).

Garantie d'évolution salariale au retour d'un congé maternité ou d'adoption

Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail : « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. »

S'agissant des différences de rémunération constatées dans la catégorie des cadres, chaque employeur s'assurera du respect du principe d'égalité de salaire entre les hommes et les femmes et prendra, si besoin, les mesures nécessaires pour remédier aux écarts constatés dans les 3 années à venir.

Il s'agit notamment d'une correction des échelons lorsqu'un écart existe entre un homme et une femme pour un même poste et pour un poste équivalent.

Article 5 | *Évolution professionnelle*

L'égalité professionnelle dont la mixité est une composante, est bénéfique pour l'entreprise.

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité et notamment l'accès aux statuts d'agents de maîtrise et de cadre.

Les critères d'évolution professionnelle et de promotion doivent être objectivés.

Les entreprises veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires accordés aux femmes ou aux hommes notamment pour concilier la vie professionnelle et la vie privée, ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière professionnelle et sensibiliseront les équipes d'encadrement (avec notamment un effort porté sur la formation des managers) sur l'objectif d'un déroulement de carrière équivalent entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Les entreprises dans lesquelles un déséquilibre existe dans la proportion d'hommes et de femmes représentée dans les plus hautes classifications et persiste depuis au moins 3 ans, devront favoriser, à compétence égale et poste équivalent, la promotion interne du ou de la salarié(e) permettant d'améliorer la parité. La mesure de ce déséquilibre et les mesures correctives devront tenir compte de la taille de l'entreprise.

Article 6 | *Conditions de travail et emploi*

Pour faciliter la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, les entreprises développeront des solutions et des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes qui le souhaitent.

Afin de trouver une juste articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des femmes et des hommes, l'employeur étudiera la possibilité d'adapter l'organisation du travail avec par exemple :

- l'aménagement ponctuel des horaires et/ou le travail à domicile en cas de besoins familiaux spécifiques (parent isolé, enfant malade...) ;
- la facilitation du travail à temps partiel « choisi » sans impact négatif sur l'évolution professionnelle ;

- la mise en place, en raison des besoins de la vie personnelle du salarié, d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'une semaine conformément à l'article L. 3123-2 du code du travail.

Dans le but de favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, l'employeur rappelle aux salariés, l'ensemble des congés existant ouverts aux hommes et aux femmes, ainsi que les modalités d'utilisation.

Article 7 | Articulation vie professionnelle-vie personnelle

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière de mobilité interne, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelle, les congés de maternité, de paternité, d'adoption, et parental d'éducation, soient sans incidence sur le déroulement de carrière et la rémunération.

À l'issue de l'absence liée à la parentalité (congé de maternité, congé parental d'éducation à temps complet ou à temps partiel, congé d'adoption), le salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son responsable hiérarchique ou les RH, dans le mois suivant son retour, afin d'examiner les conditions de son retour à l'emploi et l'éventualité d'une formation adaptée à son retour.

L'article L. 6315-1 du code du travail précise que l'entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi « est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption [...] »

En outre, conformément à l'article L. 1225-57 du code du travail : « Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié ; ils déterminent les besoins de formation du salarié et examinent les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

À la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation. »

La parentalité ne peut pas être un élément de discrimination et la prise d'un congé familial ne peut avoir aucune incidence sur l'évolution d'une carrière. L'entreprise veillera, dans la mesure de ses possibilités (liées notamment à sa taille) à donner la possibilité aux femmes enceintes d'aménager leur planning (y compris par la mise en place de formation) ou de télétravailler si leur activité le permet.

Les entreprises communiqueront auprès des salariés les possibilités offertes à tous, hommes et femmes, de bénéficier des congés familiaux (congé paternité, congé parental...).

Article 8 | Salariés à temps partiel

Principe général d'égalité avec les salariés à temps complet

Selon l'article L. 3123-5 du code du travail, « Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du salarié à temps complet.

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise. »

Lorsqu'elle procède à des augmentations de salaire, l'entreprise doit veiller à ce que les salariés à temps partiel en soit bénéficiaire dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet. Le fait d'être à temps partiel ne saurait exclure le salarié d'une augmentation de salaire.

Priorité

Par ailleurs, l'article L. 3123-3 du code du travail précise que « Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 ou un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu le prévoit, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. »

Les organisations syndicales signataires souhaitent élargir cette communication aux emplois qui ne sont pas nécessairement de la même catégorie professionnelle mais qui peuvent permettre à un salarié à temps partiel d'augmenter le volume de son horaire contractuel.

Les parties conviennent de traiter ce sujet dans le cadre d'une négociation plus générale portant sur les contrats de travail à temps partiel.

Article 9 | Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

Conformément aux articles L. 1153-1 et L. 1142-2-1 du code du travail, nul ne doit subir des faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ;
- soit d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La branche demande aux entreprises de réagir rapidement si elles ont connaissance de cas réels ou soupçonnés de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. Ces actes peuvent être le fait des salariés, du personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne présente sur le lieu de travail (usager, client, intervenant extérieur...).

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement sexuel, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner (art. L. 1153-5 du code du travail). Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire (art. L. 1153-6 du code du travail).

Il y a lieu de rappeler, que l'article L. 1153-5-1 du code du travail prévoit que : « Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

En outre, l'article L. 2314-1 du code du travail prévoit notamment qu' : « Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. »

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2315-18 du code du travail : « Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent prévu au dernier alinéa de l'article L. 2314-1 bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues au chapitre II du présent titre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État. Le financement de la formation prévue à l'alinéa précédent est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État. »

Le règlement intérieur des entreprises doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes (art. L. 1321-2 du code du travail).

Les entreprises doivent également porter à la connaissance des salariés, par affichage ou tout autre moyen :

- les dispositions des articles L. 222-33 et L. 222-33-2 du code pénal concernant la répression des faits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral (art. L. 1153-5 du code du travail) ;
- les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents à savoir : du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement, de l'inspection du travail compétente avec le nom de l'inspecteur compétent, du défenseur des droits (art. D. 1151-1 du code du travail) ;
- les coordonnées du/de la référente que doit nommer le CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (art. L. 2314-1 du code du travail) ;
- pour les entreprises d'au moins 250 salariés, les coordonnées du référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes prévu par l'article L. 1153-5-1 du code du travail.

Cet affichage peut être remplacé par une communication, aux personnes ayant accès aux lieux de travail ainsi qu'aux candidats à l'embauche, par tout moyen, de ces informations (art. R. 3221-2 du code du travail).

Article 10 | Labels

Les signataires souhaitent mettre en avant l'existence de deux labels créés par l'État et susceptibles de favoriser l'attractivité des entreprises :

Le Label Diversité

Il a été créé par l'État en 2008 avec les partenaires sociaux et des experts. Il vise à reconnaître l'engagement effectif, volontaire et durable d'un organisme pour prévenir les discriminations et

promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines (recrutement, intégration, gestion des carrières...) tout en prenant en compte son contexte d'intervention (ancrage territorial, relations fournisseurs, clients, usagers).

Le Label Diversité :

- promeut des valeurs humaines fédératrices ;
- contribue et accompagne le dialogue social ;
- favorise l'ancrage local ;
- reflète la diversité des clients et/ou des usagers, et plus généralement de la société française.

Il encourage ainsi l'amélioration continue de la gestion des ressources humaines.

Le Label Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes

Le Label Égalité professionnelle distingue les bonnes pratiques et atteste de l'exemplarité de l'entreprise en la matière.

Créé en 2004, soutenu par l'État et les partenaires sociaux, le Label Égalité Professionnelle répond aux exigences d'un cahier des charges spécifique et à l'avis d'experts. Véritable guide méthodologique, il atteste du respect de l'égalité des droits entre vos collaborateurs hommes et femmes.

Pour ces deux labels, le dossier de l'entreprise est soumis à une procédure d'audit et d'évaluation fondée sur un cahier des charges, mis en œuvre par AFNOR Certification, et adapté aux différents types d'employeurs.

Ces deux labels sont complémentaires : l'Alliance de ces deux labels assure à l'entreprise un processus de labellisation facilité. Chaque label est composé du socle commun et de modules complémentaires qui lui sont spécifiques.

Article 11 | *Suivi de l'accord*

Les entreprises mettront en place les outils de suivi pertinents et adaptés. Ces outils seront notamment adaptés à la taille de l'entreprise.

Le rapport de branche devra inclure des indicateurs pertinents permettant aux partenaires sociaux de la branche de suivre et de faire évoluer, en tant que de besoin, le présent accord.

Sur la base de ce rapport de branche, les parties s'engagent à mettre le sujet « égalité professionnelle » à l'ordre du jour d'une réunion de la CPPNI qui se tiendra avant la fin de l'année 2025.

Article 12 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés*

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

En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ d'application défini à l'article 1^{er}, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 13 | *Durée de l'accord et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 14 | Révision, dénonciation et modification

Les dispositions prévues par le présent avenant pourront faire l'objet de modification ou de révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 13 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Affichage des textes en matière d'égalité professionnelle

Les signataires de cet accord souhaitent rappeler que l'employeur doit afficher sur les lieux du travail et dans les locaux où se fait l'embauche (ou à la porte de ces locaux) le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail (relatifs à l'égalité de rémunération hommes/femmes) ainsi que les textes pris pour application de ces articles (Code du travail, art. R. 3221-1 à R. 3222-3).

Article L. 3221-1

Les dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L. 3211-1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public.

Art. L. 3221-2

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

Article L. 3221-3

Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Article L. 3221-4

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Article L. 3221-5

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Article L. 3221-6

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes [...].

Article L. 3221-7

Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 3221-2 à L. 3221-6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

d'autre part, dans ces mêmes lieux, il est rappelé que l'employeur doit informer par tout moyen les salariés, stagiaires et personnes en formation, du contenu du texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal.

Article 225-1

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Article 225-1-1

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article 225-1-2

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage définis à l'article 225-16-1 ou témoigné de tels faits.

Article 225-2

La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'elle consiste :

1. À refuser la fourniture d'un bien ou d'un service.
2. À entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque.
3. À refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne.
4. À subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2.
5. À subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2.

6. À refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 € d'amende.

Article 225-3

Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

1. Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ou qu'elles se fondent sur la prise en compte des conséquences sur l'état de santé d'un prélèvement d'organe tel que défini à l'article L. 1231-1 du code de la santé publique ou de données issues de techniques d'imagerie cérébrale ;

2. Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;

3. Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur un motif mentionné à l'article 225-1 du présent code, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

4. Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;

5. Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;

6. Aux discriminations liées au lieu de résidence lorsque la personne chargée de la fourniture d'un bien ou service se trouve en situation de danger manifeste.

Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Article 225-3-1

Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

Article 225-4

Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2 encourent, outre l'amende suivant

les modalités prévues par l'article 131-38, les peines prévues par les 2° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

IDCC : 2247 | **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

Accord du 31 janvier 2024

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

NOR : ASET2450264M

IDCC : 2247

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

Planète CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

SNECAA CFE-CGC ;

FBA CFDT,

d'autre part,

Préambule

Légitimée par l'histoire, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est progressivement devenue un enjeu sociétal important dont les politiques publiques se sont emparées. Elle fait désormais l'objet de demandes sociales fortes et s'inscrit dans un mouvement plus global portant sur la diversité et l'inclusion.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes apparaît pour les entreprises comme un levier incontournable du recrutement. Celles-ci doivent dès lors intégrer cet enjeu dans leur politique générale par ailleurs sans cesse défiée par les évolutions économiques, sociétales, réglementaires, digitales et environnementales.

Confiants dans les vertus économiques et sociales de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et conscients des opportunités qu'elle peut offrir aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances qui peinent à recruter et se doivent d'être constamment compétitives, les partenaires sociaux de la branche professionnelle ont souhaité poursuivre la promotion de ce principe auprès des entreprises.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux se sont réunis afin de conclure un accord s'inscrivant dans le prolongement d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes et de mixité et de diversité initiée respectivement par l'accord du 25 mars 2009 et par l'accord du 1^{er} juillet 2021. Ainsi, ce nouvel accord traduit l'engagement des signataires de poursuivre dans cette démarche en pérennisant les actions de la branche et la sensibilisation des entreprises du secteur sur ces thématiques.

En intégrant toutes ces préoccupations sociales dans le dialogue social de branche, la délégation patronale et les organisations syndicales de salariés prennent toute la dimension du rôle sociétal qu'elles ont à jouer à leur niveau et tiennent à formaliser à travers le présent accord leur engagement dans cette voie.

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent, d'une part, veiller au respect consciencieux du principe d'égalité par les entreprises de la branche professionnelle, et, d'autre part, afficher leur conviction, considérant que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un vecteur efficace d'attractivité et de fidélisation des salariés.

En ce sens, ils tiennent à ce que les entreprises veillent à l'application la plus stricte du principe « à travail égal, salaire égal » en vertu duquel les employeurs s'engagent à rémunérer de la même manière les salariés placés dans une situation identique et effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

En outre, les parties signataires condamnent avec la plus grande fermeté tout acte constitutif de harcèlement sexuel ainsi que l'ensemble des agissements sexistes pouvant avoir lieu dans le cadre professionnel. À cet égard, le présent accord a vocation à accompagner les entreprises du secteur dans la prévention et la lutte contre les agissements sexistes et sexuels.

Les parties signataires souhaitent par ailleurs rappeler que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit s'appliquer à l'ensemble des travailleurs, entre des salariés de sexes différents mais également entre des salariés du même sexe. Aussi, au-delà des différences de traitement fondées sur le sexe, la volonté des signataires est de combattre tout type de différences de traitement injustifiées. De plus, le principe de non-discrimination a vocation à s'appliquer dès le stade l'embauche mais également à l'ensemble de la relation de travail (évolution professionnelle, rémunération, accès à la formation, parentalité, conditions de travail...). En ce sens, seules pourront être admises les différences de traitement justifiant répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, à condition que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

L'étude paritaire menée en 2022 sur l'égalité entre les femmes et les hommes a permis aux partenaires sociaux de dresser un bilan global au sein de la branche professionnelle.

Il est en premier lieu constaté un rééquilibrage au niveau des catégories socio-professionnelles des femmes et des hommes au cours des dix dernières années. Néanmoins des inégalités, particulièrement au sein des catégories socio-professionnelles les plus élevées, persistent. Ces inégalités restent également fortes quand on regarde les postes occupés. En effet, les femmes demeurent sous-représentées dans la catégorie des cadres-dirigeants. À l'inverse, les hommes restent sous-représentés dans les postes relevant de la catégorie socio-professionnelle des employés et constituent seulement 23 % des effectifs.

Des écarts de rémunération subsistent liés en grande partie aux écarts par catégorie socio-professionnelle et par métier mais qui tendent à se réduire pour les jeunes diplômés.

En outre, le taux d'accès à la formation respecte presque la répartition femmes-hommes. Toutefois, la part des femmes accédant aux dispositifs de formation professionnelle demeure inférieure à la part de femmes au sein des effectifs de la branche professionnelle. Le même constat peut être effectué s'agissant des femmes bénéficiaires de formations en alternance.

Forts des constats révélés par l'étude paritaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes, les parties signataires ont souhaité agir sur les axes suivants :

- le recrutement ;
- la sensibilisation et la communication ;
- les agissements sexistes et le harcèlement au travail ;
- la formation professionnelle ;

- la parentalité ;
- le parcours et l'évolution professionnelle ;
- le principe de non-discrimination ;
- l'égalité de rémunération ;
- l'organisation, l'aménagement du temps de travail, les conditions de travail ;
- la mise en place d'indicateurs au niveau de la branche.

Enfin, les signataires sont convaincus que la réussite de cette démarche tient à l'implication et à l'effort conjugués des chefs d'entreprise, des managers, des salariés et de leurs représentants et des partenaires sociaux de la branche professionnelle.

Ainsi, les parties conviennent ce qui suit :

Titre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1^{er} de la convention collective du 18 janvier 2002.

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent accord sera applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. À défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

L'entrée en vigueur du présent accord remplace et rend caduc l'accord du 5 mars 2009 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 3 | Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur. Au terme du présent accord, les parties signataires se réservent la possibilité de reconduire en l'état l'accord pour une durée déterminée.

Article 4 | Dépôt et extension

La partie patronale s'engage à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Article 5 | Dispositions particulières

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 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Titre 2 Atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les différents métiers

Article 6 | Le recrutement

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle sont convaincus que la phase de recrutement est une étape clé pour mettre en place des actions pour favoriser l'équilibre entre les femmes et les hommes par métier.

Il est constaté que la mixité dans le processus de recrutement se heurte aux difficultés suivantes :

- à l’orientation scolaire et aux stéréotypes sociaux qui poussent les femmes et les hommes à opter, de préférence, pour certains métiers ou certaines filières ;
- aux biais conscients ou inconscients et aux représentations stéréotypées ;
- à la différence de pourcentage entre les candidats femmes et les candidats hommes.

Dès lors, cette phase apparaît non seulement comme un point clé de l’application des principes de non-discrimination mais aussi comme un champ d’action qui peut permettre d’anticiper et de remédier à des disparités existantes dans les entreprises de la branche professionnelle.

Article 6.1 | L’offre d’emploi et le processus de recrutement

En premier lieu, les entreprises de courtage d’assurances et/ou de réassurances veillent à proscrire toute mention discriminante dans leurs offres d’emploi en décrivant les postes exclusivement en termes de compétences attendues.

De plus, l’examen des candidatures au cours de la phase de recrutement devra se faire de manière égale. Pour ce faire, les entreprises fonderont nécessairement leur choix sur des critères de recrutement objectifs tels que les compétences, la formation et l’expérience du candidat.

Dès lors, afin d’assurer un processus de recrutement dépourvu de toute discrimination permettant d’assurer à terme une représentation équilibrée des femmes et des hommes, les entreprises de la branche professionnelle devront veiller à procéder à un examen égal des candidatures.

Les parties signataires du présent accord invitent les entreprises de la branche professionnelle à rester vigilantes aux discriminations indirectes, c’est-à-dire quand des critères de sélection ou des dispositions qui sont en apparence neutres entraînent en réalité des désavantages particuliers pour certaines personnes.

Il est enfin rappelé que dans les entreprises de 300 salariés et plus, et de façon idéale dans toutes les entreprises de la branche professionnelle, tous les salariés intervenant dans le processus de recrutement doivent être formés aux actions préventives pour éviter tout type de discrimination.

Afin de favoriser la mixité des emplois, les entreprises de la branche professionnelle sont invitées à anticiper les futures évolutions professionnelles et prévenir les pénuries de candidatures féminines notamment sur des métiers relevant de la catégorie socio-professionnelle des cadres supérieurs et les pénuries de candidatures masculines notamment sur des métiers relevant de la catégorie socio-professionnelle des employés. Elles sont ainsi encouragées à mener des actions en vue d’améliorer l’accès des femmes et des hommes à des emplois où elles/ils sont peu représenté(e)s et auxquels elles/ils souhaitent avoir accès, avec un axe prioritaire sur les métiers à forte prédominance masculine ou féminine.

Article 6.2 | Le recrutement des alternants

Au sein de la branche professionnelle, il est constaté une sous-représentation des femmes dans le recrutement des alternants.

Fortes de ce constat, les parties signataires du présent accord considèrent qu’œuvrer en vue d’une parité sur les formations les plus diplômantes est un moyen de parvenir dans l’avenir à un équilibre entre les femmes et les hommes sur les postes de catégorie supérieure.

Le recrutement des alternants doit donc être mixte et doit être conduit en veillant à la mixité sur les postes. Dans certains cas, il pourra constituer un outil de rééquilibrage entre les femmes et les hommes, à moyen et long terme, sur des postes actuellement à dominante masculine ou à dominante féminine.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle conviennent de développer, dans le cadre de ses actions de promotion des métiers et de l’alternance, des partenariats avec les écoles et les centres de formation afin de faire découvrir les métiers en soulignant leur ouverture aux femmes comme aux hommes, y compris des postes à hautes responsabilités, afin d’attirer un public mixte sur l’ensemble des métiers.

Ils soutiennent et encouragent par ailleurs les organismes de formation à inscrire leurs sessions de formation dans des dispositifs tendant à favoriser la diversité et la mixité au sein de la branche professionnelle. En effet, les organismes de formation ont aussi pour mission de favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d’apprentissage et les apprentis à la question de l’égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu’à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d’orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. En cela, ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers.

Article 7 | *Le parcours et l’évolution professionnelle des salariés*

Les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler que les employeurs ont l’obligation d’assurer l’adaptation des salariés à leur poste de travail, notamment au regard de l’évolution des métiers. Pour cela, ils doivent proposer des actions de formation qui ont pour objectif l’acquisition de blocs de compétences. Ces actions permettent aux collaborateurs d’évoluer professionnellement.

Article 7.1 | *Encourager une évolution équitable des carrières des femmes et des hommes*

Dans l’objectif d’atteindre une part représentative des femmes et des hommes dans chaque catégorie d’emploi au sein de la branche professionnelle, les entreprises de courtage d’assurances et/ou de réassurances veilleront à garantir l’égalité des chances entre les hommes et les femmes en matière d’évolution professionnelle en assurant un accès égal aux parcours professionnels et permettant notamment d’occuper des postes à haute responsabilité.

En effet, la mixité des emplois suppose qu’hommes et femmes aient les mêmes possibilités en matière de parcours et d’évolution professionnels. Ils peuvent avoir accès à tous les emplois, quel qu’en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevés. À cet égard, l’accès des femmes aux postes à responsabilité se fait sur les mêmes critères que pour les hommes. Les critères de détection des potentiels internes, d’évaluation professionnelle et d’orientation de carrière sont identiques pour les femmes et pour les hommes. Ils sont fondés sur la reconnaissance des compétences, de l’expérience, de la performance et des qualités professionnelles.

Des objectifs chiffrés seront, autant que possible, fixés au sein des entreprises en matière de mixité des postes afin de tendre vers un équilibre des effectifs dans les postes particulièrement masculinisés ou féminisés.

Il est également porté une attention particulière à la durée moyenne entre deux promotions des femmes et des hommes. Les entreprises doivent s’assurer que la proportion des femmes et des hommes parmi les salariés promus soit comparable à leur proportion dans l’effectif de chaque niveau de classification.

Sont par ailleurs proscrits les systèmes d’évaluation des performances basés exclusivement sur le temps de présence, afin que la situation familiale des salariés ne constitue pas un frein à leur évolution professionnelle.

Enfin, il est rappelé que les congés maternité, paternité, d’adoption ou congé parental d’éducation ne doivent pas pénaliser les salariés dans leur évolution professionnelle.

Article 7.2 | *Tendre vers une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes*

Les parties signataires du présent accord corrélient la notion de « plafond de verre » à celle de gestion des compétences et des potentiels.

Dès lors, les entreprises de courtage d'assurances doivent porter une attention toute particulière à l'équivalence de traitement entre les femmes et les hommes notamment dans l'accès aux postes à responsabilité au plus haut niveau de l'entreprise, et ce dans l'optique d'assurer à compétences équivalentes la meilleure mixité possible au sein des équipes de direction.

Afin de favoriser l'accès des femmes à tout niveau de responsabilité, y compris les plus élevés au sein de l'entreprise, les employeurs sont invités à définir des actions de nature à permettre la parité au sein des équipes de direction.

En outre, les entretiens professionnels peuvent être l'occasion de susciter des candidatures vers des postes à responsabilité.

Par ailleurs, depuis septembre 2022, les entreprises d'au moins 1 000 salariés doivent mettre en œuvre des actions visant à atteindre un objectif de 30 % de femmes dans les postes de dirigeants et de 30 % de femmes membres d'instances dirigeantes. Ces objectifs sont à atteindre avant mars 2026 et seront augmentés à 40 % à partir de 2029. Les entreprises de moins de 1 000 salariés sont également invitées à respecter ces seuils.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle tiennent également à rappeler que les entreprises de 1 000 salariés et plus doivent publier annuellement les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et, d'autre part, les membres des instances dirigeantes et que depuis le 1^{er} mars 2023, ces écarts de représentation sont également rendus publics sur le site internet du ministère chargé du travail.

Article 8 | *La formation professionnelle*

Les parties signataires du présent accord souhaitent garantir le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle.

Elles s'accordent également à dire que la formation professionnelle constitue une voie privilégiée afin d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en favorisant l'évolution professionnelle.

Article 8.1 | *Tendre vers un accès égal à la formation professionnelle pour les femmes et les hommes*

Les données de l'index d'égalité femmes-hommes ainsi que les effets des stéréotypes pouvant affecter l'attractivité des métiers constitue des indicateurs privilégiés pour l'accès aux formations des salariés.

À cet égard, la branche professionnelle s'engage à déployer des actions de promotion des métiers et de l'alternance visant à rompre les stéréotypes.

Les entreprises s'assurent que les femmes et les hommes ont la possibilité d'accéder de manière équitable à des formations d'encadrement, de haut niveau, notamment certifiantes.

Afin de respecter cette égalité de traitement, celle-ci doit être appréhendée aussi bien en terme quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (thèmes, niveaux et durée des stages de formation dispensés).

Article 8.2 | Faciliter l'accès à la formation professionnelle pour y parvenir

De manière à favoriser un accès égal aux formations, les entreprises mettront en œuvre des moyens permettant de limiter les impacts de la charge de famille et d'articuler la vie privée du salarié avec le temps de formation.

Afin de faciliter l'accès à la formation professionnelle, les employeurs sont incités à proposer des actions de formation prenant en compte les situations familiales et personnelles (parentalité, proche aidant, handicap...). À cet égard, il est recommandé de diversifier les formats proposés (présentiel, distanciel, e-learning...) pour limiter les déplacements qui peuvent constituer un frein dans l'organisation vie privée/vie professionnelle et de communiquer les dates et horaires des formations suivant un délai raisonnable avant leur démarrage.

Par ailleurs, peuvent être encouragée la mise en place de mécanismes de compensation pour les salariés en formation tels que la prise en charge des frais de garde d'enfant pendant la formation ou des temps de trajet pour se rendre en formation. De même, lorsque le temps de trajet entre le domicile et le lieu de formation excède le temps normal de trajet, le salarié a droit à une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

En outre, la branche professionnelle travaillera avec les organismes de formation pour intégrer les contraintes particulières des personnes en temps partiel pour rendre ces formations plus accessibles.

Titre 3 Renforcer la prise de conscience des enjeux d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Pour les parties signataires du présent accord, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit passer avant tout par une prise de conscience des enjeux de féminisation de certains métiers, d'égalité salariale, d'égalité de traitement dans l'accès à la formation et en matière d'évolution professionnelle notamment. Afin d'accroître son efficacité, elle doit mobiliser l'ensemble des parties prenantes. Au-delà de l'intérêt de satisfaire aux obligations de négociation qui s'imposent en la matière à la branche professionnelle et aux entreprises, elle doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social permettant d'identifier les leviers d'actions et les mesures de correction, le cas échéant.

Partant du constat que des inégalités subsistent entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle, les parties signataires considèrent que cette prise de conscience et les actions de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes doivent être renforcées sous l'impulsion de la branche professionnelle.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux souhaitent rappeler dans un premier temps les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant de promouvoir dans un second temps des actions de sensibilisation, de communication et de formation à ce sujet et la mise en place de procédures internes permettant de prévenir les inégalités.

Article 9 | Les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En premier lieu, les parties signataires tiennent à rappeler que les négociations annuelles de branche sur les salaires minima conventionnels doivent prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre conformément aux dispositions en vigueur.

Il est par ailleurs rappelé que dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur engage tous les ans, ou au moins une fois tous les quatre ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail en application du code du travail.

Par ailleurs, depuis la loi du 5 septembre 2018 l'index de l'égalité professionnelle impose aux entreprises de mesurer les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes. Tous les ans, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur Internet leur index pour le 1^{er} mars.

L'index de l'égalité professionnelle repose sur les éléments suivants :

- la suppression des écarts de rémunération ;
- la même chance d'avoir une augmentation ;
- la même chance d'obtenir une promotion ;
- l'augmentation de salaire garantie au retour de congé maternité ;
- la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Ces éléments prendront en compte les évolutions de l'index de l'égalité professionnelle, le cas échéant.

Les entreprises de la branche professionnelle veillent à prendre les mesures de correction adéquates, conformément aux dispositions en vigueur, lorsque des écarts de rémunération sont constatés.

De même, elles s'acquittent des obligations d'information imposées par le code du travail tant à l'égard des salariés que des représentants du personnel.

Article 10 | La mise en place d'actions de sensibilisation et de communication

La branche professionnelle s'engage dès 2024 à mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de communication en faveur de l'égalité professionnelle et à promouvoir directement ou indirectement cette égalité notamment dans le cadre de leurs actions en faveur des métiers et de l'alternance.

La branche professionnelle s'engage également à communiquer largement sur le présent accord et le diagnostic qui lui est attaché auprès des entreprises et des salariés.

Il est préconisé aux entreprises de mener des actions de sensibilisation et de communication afin de permettre, à tous les niveaux, une prise de conscience des problématiques autour de l'égalité professionnelle et des disparités pouvant encore subsister entre les femmes et les hommes et promouvoir les dispositifs des accords ou plans d'action conclus en faveur de l'égalité professionnelle.

Les entreprises de la branche professionnelle sont par ailleurs invitées à mener des actions de sensibilisation, avec les partenaires privilégiés, auprès des salariés afin de prévenir tout comportement ou toute pratique qui pourraient s'avérer discriminants.

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'engagent par ailleurs à mettre en œuvre tous les moyens de prévention nécessaires contre les risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes sur le lieu de travail. En ce sens, elles sont encouragées à

prendre en compte ces risques dans leur règlement intérieur. Il est également rappelé qu'il doit être tenu compte de ces risques dans les évaluations des risques professionnels dans l'entreprise conformément aux dispositions en vigueur (DUERP, PAPRIACT, rapport annuel CSSCT).

Par ailleurs, les entreprises sont encouragées à mener des actions de prévention, de sensibilisation à destination des salariés, et notamment des managers, sur le thème du harcèlement sexuel. Au préalable, elles sont invitées à réaliser un diagnostic de la situation avec les membres du CSSCT, du CSE, les référents agissement sexiste et harcèlement sexuel du CSE ou de l'entreprise, lorsqu'ils existent.

Pour mener cette démarche, les entreprises pourront s'appuyer sur les ressources mises à disposition par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) : <https://www.anact.fr/prevenir-le-sexisme-au-travail-les-ressources-telecharger>.

De plus, pourront être mis en place des canaux de discussion et de signalement afin que les salariés victimes ou témoins de faits constitutifs de harcèlement sexuel et/ou d'agissements sexistes puissent en informer la hiérarchie.

À cet égard, les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler la procédure du lanceur d'alerte qui impose aux entreprises de plus de 50 salariés de mettre en place des procédures de recueil des signalements émanant des membres du personnel.

Les entreprises de la branche professionnelle, indépendamment de leurs effectifs, sont invitées à informer leurs salariés sur le dispositif, sur la procédure à suivre pour déclencher l'alerte et les conditions pour bénéficier du statut de lanceur d'alerte.

Article 11 | La formation des managers à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les entreprises de la branche professionnelle sont vivement encouragées à former l'ensemble des managers aux démarches de mixité et d'égalité professionnelle, de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article 12 | La mise en place de mesures internes permettant de prévenir les inégalités entre les femmes et les hommes

Les parties signataires du présent accord tiennent à réaffirmer l'importance d'impliquer toutes les parties prenantes de l'entreprise dans la mise en place de mesures de sensibilisation et de prévention, de communication, de protection et de correction, le cas échéant, en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au-delà des obligations d'information et de consultation du comité social et économique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes qui existent au sein de certaines entreprises, les parties signataires encouragent l'ensemble des entreprises à adopter une politique de transparence et à envisager les différentes mesures avec les représentants du personnel.

Pour accompagner les entreprises dans leur prise de conscience des inégalités en interne, le présent accord préconise la mise en place d'un référent en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Les entreprises pourront également garantir pour chaque salarié s'estimant discriminé en raison de son sexe de pouvoir être reçu par un de leurs représentants pour examiner les éléments qui selon lui sont constitutifs de cette discrimination.

Titre 4 Favoriser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Article 13 | *Le respect du principe « à travail égal, salaire égal »*

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe général « à travail égal, salaire égal ».

En application de ce principe, les employeurs s'engagent, dès l'embauche, à rémunérer de la même manière les salariés placés dans une situation identique et effectuant un même travail ou un travail de valeur égale. L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes doit en conséquence être assurée par l'employeur.

Une différence de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire ne saura être justifiée que par des raisons objectives, pertinentes et matériellement vérifiables. Toute différence de rémunération reposant sur des éléments objectifs doit être proportionnée.

À cet égard, il est rappelé que les périodes d'absence des femmes dans l'entreprise, notamment pour raison de maternité sont généralement des facteurs qui peuvent entraîner des différences salariales.

Aussi, il est attendu des entreprises de la branche professionnelle qu'elles s'engagent à éviter l'impact des périodes d'absence des femmes comme des hommes, notamment au titre de leurs congés respectifs de parentalité, sur les évolutions salariales. À cette fin, les parties signataires du présent accord invitent les entreprises à prendre en compte le fait que le retour des salariés après un congé maternité ou paternité est un moment où doivent être mises en place des mesures adaptées, comme un entretien professionnel par exemple.

À cette occasion, les partenaires sociaux de la branche professionnelle tiennent à rappeler que les congés maternité et paternité sont considérés comme du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la répartition de l'intéressement et de la participation et le calcul des congés payés.

Afin de respecter le principe « à travail égal, salaire égal », les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances sont invitées à utiliser les révisions périodiques comme outils de réajustement des salaires. En effet, les parties signataires du présent accord considèrent que les révisions périodiques sont des moments propices pour observer les différences de salaires entre les femmes et les hommes et de réajuster les salaires si des écarts non justifiés apparaissent.

Elles auront également à faire preuve de vigilance à l'égard de ce principe lors de la détermination des promotions.

Article 14 | *La suppression des différences de traitement injustifiées entre les femmes et les hommes*

Les indicateurs mis en place au sein de l'entreprise permettront d'appréhender la répartition des promotions, des primes, des salaires, et des augmentations en fonction du sexe et d'identifier, le cas échéant, des différences de traitement injustifiées.

Dès lors que des écarts de salaire non justifiés sont constatés, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'engagent à étudier et identifier la source de cet écart. Elles prendront alors les mesures nécessaires afin de faire cesser cette inégalité.

À cet égard, il est recommandé de fixer au niveau des entreprises des objectifs chiffrés en matière d'égalité de rémunération. Dans les entreprises dans lesquelles une ou plusieurs sections syndicales d'organisation représentatives sont constituées, ces objectifs sont envisagés dans le cadre du dialogue social et de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

De plus, les entreprises sont invitées à mettre en place des enveloppes annuelles à destination de la réduction des écarts de salaire, distinctes des enveloppes prévues pour les revalorisations salariales dans le cadre des négociations annuelles obligatoires. Les entreprises veilleront à ce que l'attribution de ces enveloppes bénéficie aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Titre 5 Les mesures pour une évolution des conditions de travail favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parcours des femmes tendent à être plus fractionnés, notamment en raison de l'impact des congés maternité. Mais la répartition souvent genrée des tâches au sein des foyers impose des contraintes additionnelles en matière d'horaires et d'articulation des temps de vie aux femmes. Cela contribue à l'asymétrie de progressions de carrières et de situations métiers entre les femmes et les hommes. Cela se traduit aussi dans les indicateurs de qualité des emplois.

Conscientes que les situations familiales peuvent parfois être perçues comme un frein aux candidatures, à l'accès à la formation professionnelle et à l'évolution professionnelle, les parties signataires du présent accord souhaitent encourager les entreprises à mettre en place des actions ou à poursuivre leurs actions visant à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.

Cela passe par la prise en compte des situations et contraintes familiales individuelles, notamment liées à la parentalité, en vue d'adapter l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail.

Article 15 | *La prise en compte des situations et contraintes familiales notamment liées à la parentalité*

Les parties signataires du présent accord tiennent à réaffirmer que les congés liés à la parentalité ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle des salariés.

Au préalable, il est rappelé que la période d'indisponibilité du salarié lors congés maternité et paternité est considérée comme du temps de travail effectif pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- la répartition de l'intéressement, de la participation ;
- le calcul des congés payés et des primes.

Afin de réduire les inégalités inhérentes à l'accueil d'un nouvel enfant, le présent accord prévoit un maintien de salaire à hauteur de 100 % du salaire mensuel net de l'intéressé pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé est d'une durée de 25 ou 32 jours calendaires conformément aux dispositions en vigueur à la date de signature du présent accord. Ce maintien vise à neutraliser les effets de la parentalité sur la rémunération des salariés concernés et à encourager ainsi un exercice équilibré de la parentalité entre les femmes et les hommes.

Les jours de congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont indemnisés par la sécurité sociale dans les conditions en vigueur. L'employeur complètera ces indemnités à concurrence de 100 % du salaire mensuel net de l'intéressé dans la limite de 25 ou 32 jours calendaires comme rappelé ci-avant. Le maintien de la rémunération à la charge de l'employeur en complément des prestations en espèces versées par la sécurité sociale est réservé au profit des salarié(e)s justifiant au minimum d'un an de présence dans l'entreprise au jour de la naissance ou de l'accueil de l'enfant.

Il est rappelé que les jours de congé pour naissance ou adoption de l'enfant sont payés normalement comme s'ils avaient été travaillés, conformément à l'article 34 de la convention collective.

L'article 29 de la convention collective est amendé en ce sens.

Par ailleurs, les entreprises veilleront à ce que les salariés se sentent bien libres de prendre le congé paternité. À cette fin, elles feront la promotion et encourageront la prise effective du congé paternité.

Toutes décisions, actes, paroles, de nature à stigmatiser les salariés ayant recours au congé paternité sont prohibés.

De plus, à leur retour de congé lié à la parentalité, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi équivalent et doivent bénéficier, d'une majoration de salaire au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise conformément aux dispositions en vigueur.

De même, l'employeur doit proposer un entretien professionnel au ou à la salarié(e) afin d'étudier ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Dans le cadre du congé parental, l'entretien professionnel peut également avoir lieu à la demande du ou de la salarié(e) avant la fin du congé. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est au salarié.

Les parties signataires du présent accord incitent fortement les entreprises de la branche professionnelle à systématiser cette démarche auprès des salariés de retour d'un congé lié à la parentalité.

Enfin, les entreprises de la branche professionnelle sont invitées à suivre la répartition des départs en fonction du sexe et à analyser les causes si l'une des catégories est surreprésentée et à accentuer, le cas échéant, ses actions d'information et de sensibilisation auprès de la catégorie sous-représentée.

Article 16 | *L'adaptation de l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail*

Pour permettre une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, les parties signataires du présent accord recommandent aux entreprises de la branche professionnelle de développer des mesures d'assouplissement de l'organisation du temps de travail afin d'offrir plus de flexibilité aux salariés ayant des contraintes familiales plus importantes.

Article 16.1 | *Faciliter l'accès aux horaires individuels et au temps partiel*

L'accès aux aménagements d'horaires individuels ainsi que l'usage du temps partiel choisi seront autant que possible facilités au sein des entreprises de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Par ailleurs, les entreprises de la branche professionnelle veilleront à ce que les modalités d'organisation du travail du ou de la salarié(e), et notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière. Le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel est à cette occasion rappelé.

Il est par ailleurs rappelé que durant la grossesse, l'employeur est tenu d'adapter les conditions de travail de la salariée selon ses besoins. Ainsi, la salariée pourra bénéficier d'aménagements des horaires, d'ajustements de sa charge de travail et d'un poste adapté.

Par ailleurs, lorsqu'un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, est nécessaire, la salariée devra bénéficier du maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce, jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Il est également rappelé que lorsque les consultations prénatales obligatoires ont lieu pendant les heures de travail, le temps passé de ce fait par les salariées en état de grossesse leur sera payé comme temps de travail effectif sur présentation d'un justificatif tel que prévu par l'article 29 de la convention collective et des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Article 16.2 | Favoriser le télétravail

Afin de favoriser l'émergence de conditions de travail propice à l'égalité professionnelle, les parties signataires du présent accord encouragent également les entreprises à mettre en place le télétravail conformément aux dispositions de l'accord du 28 juin 2018 relatif au télétravail dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances pour tenir compte des situations et contraintes familiales.

Le télétravail vise à offrir aux salariés une plus grande flexibilité dans l'organisation de leur travail permettant ainsi une meilleure articulation de leur vie professionnelle et de leur vie familiale.

Il permet notamment de faciliter l'accès au travail des salariées en situation de grossesse.

La branche rappelle néanmoins que les horaires qui s'appliquent en situation de télétravail sont identiques aux horaires habituels, pour les salariés soumis au décompte horaire. De même, il conviendra de veiller au respect du droit à la déconnexion des salariés.

Titre 6 Suivi des indicateurs

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances sont invitées à partager leur expérience et à transmettre les résultats de leur suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de la branche professionnelle.

Les parties signataires du présent accord conviennent de suivre l'évolution de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de la branche professionnelle. Pour ce faire, elles fixent les indicateurs de suivi suivants :

1. Évolution du nombre de salariés ;
2. Nombre d'entreprises ;
3. Part des femmes et des hommes dans les effectifs ;
4. Part des femmes et des hommes par taille de structure ;
5. Part et répartition des femmes et des hommes par âge ;
6. Part et répartition des femmes et des hommes par CSP ;
7. Part des femmes et des hommes dirigeants ;
8. Répartition femmes/hommes pour les 16 métiers les plus représentés ;
9. Part des femmes et des hommes par type de contrat ;
10. Part des femmes et des hommes par temps de travail ;
11. Part de femmes et des hommes en formation en fonction du dispositif de formation ;
12. Niveaux visés en alternance par les femmes et les hommes au sein de la branche ;

13. Part de femmes et d'hommes au sein de la branche par tranche de revenu (net) et contrat de travail ;

14. Écarts de salaires femmes/hommes par CSP et âge ;

15. Part des femmes et des hommes ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant par tranche de revenu (\leq PMSS ; $>$ PMSS).

Si les parties signataires du présent accord le jugent nécessaire, ces indicateurs pourront, dans la mesure du possible, être complétés, ajustés ou affinés dans le temps.

De même, des études paritaires seront menées par la branche professionnelle afin de mesurer l'évolution des écarts salariaux dans le temps. Elles porteront également sur le suivi des index égalité professionnelle de la branche professionnelle, recenseront les plans d'action des entreprises en la matière et comporteront un comparatif des accords négociés.

Fait à Paris, le 31 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

IDCC : 2247 | **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

Avenant du 31 janvier 2024

relatif à la modification de la convention collective
(Congés de parentalité)

NOR : ASET2450265M

IDCC : 2247

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

Planète CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

SNECAA CFE-CGC ;

FBA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles 29 et 30 relatifs aux congés de parentalité des salariés de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Le nouvel article 29 vise à réunir les dispositions afférentes au congé maternité, qui demeurent inchangées, et les nouvelles dispositions relatives au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Dans le cadre de la conclusion de l'accord du 31 janvier 2024 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est désormais intégré au sein de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances. Poursuivant un objectif de parité entre les femmes et les hommes, le nouvel article 29 prévoit un maintien de salaire au profit des bénéficiaires de ce congé, ainsi que cela est prévu pour les bénéficiaires du congé maternité et du congé d'adoption.

L'ancien article 30 est uniquement modifié s'agissant de la durée du congé d'adoption, augmentée de 10 semaines à 16 semaines pour l'arrivée d'un enfant ne portant pas le nombre d'enfants à charge à 3 ou plus, afin de se conformer à la loi du 14 décembre 2020.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

À défaut d'extension, cet avenant n'est pas applicable.

■ Les articles 29 et 30 sont modifiés comme suit :

« Article 29 | *Congés maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant*

1° Congé maternité

Toute salariée en état de grossesse bénéficie des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires ont lieu pendant les heures de travail, le temps passé de ce fait par les salariées en état de grossesse leur sera payé comme temps de travail effectif sur présentation d'un justificatif.

Toute salariée a le droit de suspendre son contrat de travail, au titre d'un congé de maternité, pendant une durée minimale de 20 semaines hors congé pathologique. En cas d'état pathologique constaté médicalement, la suspension du contrat de travail est prorogée conformément aux dispositions en vigueur. Il demeure entendu que les congés accordés par la convention au-delà de ceux fixés par les dispositions légales et réglementaires seront déterminés par un accord prévu entre l'employeur et l'intéressée. Cette durée peut être portée jusqu'à 46 semaines maximum, selon les dispositions en vigueur du code du travail.

Dans tous les cas, les salariées en état de grossesse ne peuvent être occupées pendant une période minimale de 8 semaines au total, avant et après leur accouchement. Il est interdit d'employer des femmes en couches dans les 6 semaines qui suivent leur délivrance.

Le maintien de la rémunération à la charge de l'employeur en complément des prestations en espèces versées par la sécurité sociale et éventuellement des garanties de prévoyance est réservé au profit des salariées justifiant au minimum d'un an de présence dans l'entreprise au 6^e mois de leur grossesse. L'employeur complète ces indemnités à concurrence de 100 % du salaire mensuel net de l'intéressée.

Les salariées perçoivent directement les indemnités journalières servies par le régime d'assurance maternité de la sécurité sociale et, le cas échéant, par le régime de prévoyance. Il est cependant possible pour l'employeur, avec l'accord de l'intéressée, d'être subrogé dans les droits de l'assurée en percevant directement les indemnités des régimes de sécurité sociale et de prévoyance. La durée du congé de maternité est prise en compte pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté.

À l'issue de ce congé, la salariée est réintégrée dans l'emploi qu'elle occupait auparavant ou dans un poste similaire.

2° Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert à tout salarié, père de l'enfant, ou à toute personne salariée en couple (mariage, Pacs ou concubinage) avec la mère de l'enfant.

La durée totale de ce congé est de :

- 25 jours calendaires pour la naissance d'un seul enfant ;
- 32 jours calendaires pour la naissance de plusieurs enfants.

Le ou la salarié(e) bénéficiant du congé de paternité et d'accueil de l'enfant devra prendre 4 jours de congés immédiatement après le congé de naissance. Les jours restants (21 jours ou 28 jours selon la situation) pourront être pris de manière fractionnée dans les conditions définies à l'article L. 1225-35 du code du travail.

Le maintien de la rémunération à la charge de l'employeur en complément des prestations en espèces versées par la sécurité sociale et éventuellement des garanties de prévoyance est réservé au profit des salariés justifiant au minimum d'un an de présence dans l'entreprise au jour de la naissance de l'enfant. L'employeur complète ces indemnités à concurrence de 100 % du salaire mensuel net de l'intéressé.

Si l'enfant est hospitalisé immédiatement après la naissance, le ou la salarié(e) a droit à un congé d'une durée maximale de 30 jours calendaires. Ce congé se cumule avec la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Il prend fin à la sortie de l'hospitalisation de l'enfant.

Article 30 | Congé d'adoption

Un congé d'adoption est ouvert à tout(e) salarié(e) auquel un service départemental à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption.

La durée de ce congé est de :

- 16 semaines à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer ;
- 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants à charge ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Les modalités de ce congé sont définies conformément à la réglementation en vigueur.

Le maintien de la rémunération à la charge de l'employeur en complément des prestations en espèces versées par la sécurité sociale et éventuellement des garanties de prévoyance est réservé au profit des salarié(e)s justifiant au minimum d'un an de présence dans l'entreprise au moment de l'adoption. L'employeur complète ces indemnités à concurrence de 100 % du salaire mensuel net de l'intéressé(e). »

Fait à Paris, le 31 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 17 du 1^{er} août 2023
relatif à la définition de fonction « storyboarder »

NOR : ASET2450267M

IDCC : 2412

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

SPI – producteurs ;

AnimFrance,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNTPCT ;

F3C CFDT ;

CNT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de la production de films d'animation rappellent que la branche est composée majoritairement de très petites, petites ou moyennes entreprises.

Le présent accord prend en compte les spécificités des entreprises de moins de cinquante salariés, sans qu'il ne soit donc nécessaire de prévoir des stipulations spécifiques complémentaires pour ces entreprises.

Les partenaires sociaux de la branche de la production de films d'animation rappellent aux entreprises de la branche leur obligation de respecter l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes, à compétence et expérience équivalente, conformément aux dispositions du code du travail.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er}

L'article 31.4, rubrique « Filière 2 : tronc commun », secteur « Réalisation » est modifié comme suit :

La définition de fonction storyboarder chef (storyboardeuse cheffe) est remplacée par la définition suivante :

« Encadre une équipe de storyboarders (storyboardeuses). Peut participer à l'élaboration des storyboards. Veille au respect de l'unité narrative et graphique de la mise en scène du ou des storyboards, sous la direction du réalisateur (de la réalisatrice). »

La définition de fonction storyboarder (storyboardeuse) est remplacée par la définition suivante :

« Assure le découpage du scénario et sa mise en images, sous la direction du réalisateur (de la réalisatrice) et/ou du chef storyboarder (de la cheffe storyboardeuse). Peut être amené à effectuer la mise au net et/ou un pré-minutage indicatif du storyboard. »

La définition de fonction assistant storyboarder (assistante storyboardeuse) est remplacée par la définition suivante :

« Sur la base d'un pré-découpage rough exécuté par un storyboarder (une storyboardeuse) ou un chef storyboarder (une cheffe storyboardeuse), l'assistant storyboarder (l'assistante storyboardeuse) complète le storyboard en effectuant si besoin la mise au net des roughs. Il (Elle) peut également effectuer sous la responsabilité du réalisateur (de la réalisatrice), de l'assistant-réalisateur (de l'assistante réalisatrice) ou du chef storyboarder (de la cheffe storyboardeuse) des corrections et/ou ajouts de poses ou de vignettes.

On ne peut employer de salarié comme assistant storyboarder (assistante storyboardeuse) que si un poste supérieur est occupé. »

Article 2

À la suite de l'article 18.2, il est inséré un article 18.3 nouveau, établi comme suit :

« 18.3. Engagement des storyboarders (storyboardeuses)

18.3.1. Conditions d'engagement :

Le contrat de travail du storyboarder (de la storyboardeuse) doit prévoir une durée suffisante pour effectuer le travail, définie selon le style et le niveau de rendu attendu et fixée en fonction de la difficulté du travail demandé, en se basant sur un nombre prévisionnel de vignettes et/ou de plans.

Les parties conviendront d'un commun accord d'une durée contractuelle établie sur l'évaluation partagée de la difficulté du travail.

Les modifications demandées par le réalisateur (la réalisatrice) ou le chef storyboarder (la cheffe storyboardeuse) doivent intervenir au moment de la correction du pré-découpage du storyboard dont le storyboarder (la storyboardeuse) a la charge.

Au-delà des corrections nécessaires pour aboutir à la validation des tâches effectuées par le storyboarder (la storyboardeuse) prévues dans l'objet du contrat, toutes modifications demandées après la fin de la période initiale portée au contrat, donneront lieu, soit à un nouveau contrat, soit à la prorogation de ce dernier via un avenant à son contrat dans les mêmes conditions que l'article 18.6.2 de la présente convention.

18.3.2. Prorogation du contrat

En application des dispositions des articles 18.2 et 18.3.1 de la présente convention, avant le terme initialement prévu au contrat, au cas où le travail ne serait pas

terminé – notamment suite à des demandes supplémentaires du réalisateur (de la réalisatrice) ou de la production induites par la complexité particulière d'un ou des scénario(s) – un avenant au contrat, aux mêmes conditions que le contrat initial, rémunération comprise, sera conclu pour le nombre de jours nécessaires pour amener le storyboard à l'état d'achèvement attendu.

18.3.3. Organisation du travail

Le lieu de travail habituel du storyboarder (de la storyboardeuse) est celui que l'entreprise signataire du contrat de travail assigne aux équipes de techniciens assurant la conception et la fabrication des œuvres.

Considérant que le travail du storyboarder (de la storyboardeuse) est partie intégrante de la conception et de la fabrication des œuvres, l'employeur peut organiser les réunions d'étapes nécessaires afin d'assurer la cohésion et l'efficacité du processus de création sur lequel le storyboarder (la storyboardeuse) intervient, et requérir sa participation à ce titre. »

Article 3

L'ancien article 18.3 « Secteurs d'activités » devient l'article 18.4.

L'ancien article 18.4 « Nombre de contrats » devient l'article 18.5.

L'ancien article 18.5 « Indemnisation pour rupture d'une collaboration de longue durée » devient l'article 18.6.

Article 4 | Entrée en vigueur de l'accord

Pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} octobre 2023.

Article 5 | Dépôt. Extension

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

Fait à Paris, le 1^{er} août 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 18 du 1^{er} août 2023
relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels

NOR : ASET2450268M

IDCC : 2412

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

SPI – producteurs ;

AnimFrance,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNTPCT ;

F3C CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de la production de films d'animation rappellent que la branche est composée majoritairement de très petites, petites ou moyennes entreprises.

Le présent accord prend donc en compte les spécificités des entreprises de moins de cinquante salariés, sans qu'il ne soit donc nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques complémentaires pour ces entreprises.

Les partenaires sociaux de la branche de la production de films d'animation rappellent aux entreprises de la branche leur obligation de respecter l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes, à compétence et expérience équivalente, conformément aux dispositions du code du travail.

Enfin, ils rappellent que les niveaux de salaires minima, distincts entre salariés engagés en contrat à durée indéterminée (CDI) et salariés engagés en contrat à durée déterminée d'usage (CDDU), sont justifiés par la précarité des conditions d'emploi de ces derniers.

Article 1^{er} | Négociation annuelle obligatoire 2023

Conformément à l'article 10 du titre II de la convention collective nationale de la production de films d'animation, les partenaires sociaux se sont réunis pour la négociation annuelle sur les salaires pour 2023.

Article 2 | Revalorisation des salaires minima conventionnels

L'ensemble des salaires minima de la convention collective nationale de la production de films d'animation est revalorisé forfaitairement selon les modalités suivantes :

- les salaires minima journaliers, définis pour une durée de travail de 7 heures, sont revalorisés de deux euros (2,00 €) ;
- les salaires minima hebdomadaires définis pour une durée de travail de 35 heures sont revalorisés de dix euros (10,00 €) ; ils sont revalorisés de onze euros et quarante-trois cents (11,43 €) lorsqu'ils sont définis pour 39 heures ;
- les salaires minima mensuels définis pour une durée de travail de 151,67 heures sont revalorisés de quarante-trois euros et trente cents (43,30 €), et ce sans pouvoir être inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance à la date du présent accord.

Les grilles réévaluées figurent en annexe du présent accord.

Article 3 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Toutefois, pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, cet avenant entrera en vigueur au 1^{er} octobre 2023.

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

Fait à Paris, le 1^{er} août 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Salaires minima conventionnels des salariés engagés en CDD d’usage

Au 1^{er} octobre 2023.

Secteur		Fonction			Position	Catégorie	Salaire mini jour (7 heures)	Salaire mini hebdo (35 heures)	Salaire mini hebdo (39 heures)	Salaire mini mensuel
Filière 2 : tronc commun										
Réalisation		1 ^{er} assistant réalisateur		II		141,28	706,42	807,33	3 061,17	
		2 ^e assistant réalisateur		IV		91,96	459,80	525,49	1 992,39	
		Assistant story-boarder		V		91,96	459,80	525,49	1 992,39	
		Coordinateur d'écriture		IV		91,96	459,80	525,49	1 992,39	
		Directeur/superviseur de projet		I		169,55	847,75	968,86	3 673,52	
		Directeur/superviseur de projet adjoint		I		169,55	847,75	968,86	3 673,52	
		Directeur artistique		I		169,55	847,75	968,86	3 673,52	
		Directeur d'écriture		I		169,55	847,75	968,86	3 673,52	
		Directeur de l'image/photo		I		169,55	847,75	968,86	3 673,52	
		Réalisateur		I		197,65	988,25	1 129,43	4 282,51	
	Scripte		III B		101,51	507,55	580,06	2 199,44		

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaire mini jour (7 heures)	Salaire mini hebdo (35 heures)	Salaire mini hebdo (39 heures)	Salaire mini mensuel
Conception/Fabrication des éléments	Story-boarder	Chef	I	169,55	847,75	968,86	3 673,52
	Story-boarder	Confirmé	II	152,68	763,40	872,46	3 308,12
	Assistant décorateur		V	91,96	459,80	525,49	1 992,39
	Assistant infographiste pipeline		V	91,96	459,80	525,49	1 992,39
	Assistant infographiste rigging/set up		V	91,96	459,80	525,49	1 992,39
	Coloriste		IV	92,75	463,75	530,00	2 009,53
	Décorateur	Chef	II	143,69	718,45	821,09	3 113,20
	Décorateur	Confirmé	III B	110,76	553,80	632,91	2 399,83
	Dessinateur d'animation	Chef	I	147,06	735,30	840,34	3 186,32
	Dessinateur d'animation	Confirmé	III B	109,62	548,10	626,40	2 374,92
	Directeur décor		I	160,55	802,75	917,43	3 478,59
	Directeur/superviseur rigging/set up		I	169,55	847,75	968,86	3 673,52
	Infographiste pipeline		III B	117,71	588,55	672,63	2 550,41
	Infographiste rigging/set up	Chef	II	143,69	718,45	821,09	3 113,20
	Infographiste rigging/set up	Confirmé	III B	124,65	623,25	712,29	2 700,77
Lay out	Superviseur pipeline		III A	130,83	654,15	747,60	2 834,60
	Assistant infographiste lay out		V	91,96	459,80	525,49	1 992,39
	Directeur/superviseur lay out		I	165,05	825,25	943,14	3 576,16
	Infographiste lay out	Chef	II	143,69	718,45	821,09	3 113,20
Animation	Infographiste lay out	Confirmé	III B	117,71	588,55	672,63	2 550,41
	Animateur	Chef	II	152,68	763,40	872,46	3 308,12
	Animateur	Confirmé	III B	129,28	646,40	738,74	2 801,08

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaire mini jour (7 heures)	Salaire mini hebdo (35 heures)	Salaire mini hebdo (39 heures)	Salaire mini mensuel
Compositing	Assistant animateur		IV	106,00	530,00	605,71	2 296,60
	Chef assistants animateurs		III A	128,03	640,17	731,62	2 774,09
	Directeur/superviseur d'animation		I	169,55	847,75	968,86	3 673,52
	Assistant infographiste compositing		V	91,96	459,80	525,49	1 992,39
	Directeur/superviseur compositing		I	160,55	802,75	917,43	3 478,59
	Infographiste compositing	Chef	II	136,93	684,65	782,46	2 966,94
	Infographiste compositing	Confirmé	III B	113,12	565,60	646,40	2 451,00
	Assistant étalonneur numérique		V	94,47	472,35	539,83	2 046,98
	Assistant monteur d'image/son/animatique		V	94,47	472,35	539,83	2 046,98
	Assistant opérateur son		V	94,47	472,35	539,83	2 046,98
Post-production	Assistant stéréographe		V	107,51	537,55	614,34	2 329,58
	Bruiteur		III A	131,98	659,90	754,17	2 859,50
	Détecteur d'animation		IV	92,75	463,75	530,00	2 009,53
	Directeur stéréographe		I	169,55	847,75	968,86	3 673,52
	Directeur technique post-production		I	141,43	707,16	808,18	3 064,29
	Étalonneur numérique	Chef	II	141,43	707,16	808,18	3 064,29
	Étalonneur numérique	Confirmé	III B	109,62	548,10	626,40	2 374,92
	Ingénieur du son		II	141,44	707,21	808,24	3 064,52
	Monteur d'image/son/animatique	Chef	II	210,03	1 050,15	1 200,17	4 550,79
	Monteur d'image/son/animatique	Confirmé	III B	145,48	727,40	831,31	3 152,06
	Opérateur son		III B	127,41	637,05	728,05	2 760,58
	Responsable technique post-production		II	126,30	631,50	721,71	2 736,49

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaire mini jour (7 heures)	Salaire mini hebdo (35 heures)	Salaire mini hebdo (39 heures)	Salaire mini mensuel
Technique	Stéréographe	Chef	II	152,68	763,40	872,46	3 308,12
	Stéréographe	Confirmé	III B	129,28	646,40	738,74	2 801,08
	Administrateur système et réseaux ⁽¹⁾		II	129,07	645,35	737,54	2 796,47
	Infographiste développeur		III B	101,51	507,55	580,06	2 199,44
	Opérateur data et calcul		III B	102,54	512,70	585,94	2 221,69
	Opérateur système, réseau et maintenance ⁽¹⁾		V	91,96	459,80	525,49	1 992,39
	Responsable d'exploitation		II	129,07	645,35	737,54	2 796,47
	Superviseur data et calcul		III A	130,83	654,15	747,60	2 834,60
	Technicien système, réseau et maintenance ⁽¹⁾		III B	101,51	507,55	580,06	2 199,44
	Directeur de production		I	162,80	814,00	930,29	3 527,49
Production	Superviseur de production		II	145,22	726,10	829,83	3 146,41
	Administrateur de production		III A	126,78	633,90	724,46	2 747,09
	Chargé de production		III A	111,49	557,45	637,09	2 415,66
	Comptable de production		III B	101,51	507,55	580,06	2 199,44
	Coordinateur de production		IV	91,96	459,80	525,49	1 992,70
	Assistant de production		V	91,96	459,80	525,49	1 992,39
	Directeur technique		I	169,55	847,75	968,86	3 673,52
	Infographiste technique	Confirmé	III B	117,71	588,55	672,63	2 550,41
	Assistant infographiste technique		V	91,96	459,80	525,49	1 992,39

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaire mini jour (7 heures)	Salaire mini hebdo (35 heures)	Salaire mini hebdo (39 heures)	Salaire mini mensuel
Filière 3 : animation 2D							
Conception/fabrication des éléments	Assistant dessinateur		V	91,96	459,80	525,49	1 992,39
	Chef modèles couleurs		II	126,30	631,50	721,71	2 736,49
Lay out	Dessinateur lay out	Chef	II	143,69	718,45	821,09	3 113,20
	Dessinateur lay out	Confirmé	III B	117,71	588,55	672,63	2 550,41
Animation	Animateur feuilles d'exposition	Chef	II	143,69	718,45	821,09	3 113,20
	Animateur feuilles d'exposition	Confirmé	III B	121,18	605,90	692,46	2 625,59
	Intervalliste		V	91,96	459,80	525,49	1 992,39
	Gouacheur		V	91,96	459,80	525,49	1 992,39
Traçage, scan et colorisation	Opérateur scan		V	91,96	459,80	525,49	1 992,39
	Responsable scan		IV	91,96	459,80	525,49	1 992,39
	Traceur		V	91,96	459,80	525,49	1 992,39
	Vérificateur d'animation	Chef	II	130,83	654,15	747,60	2 834,60
	Vérificateur d'animation	Confirmé	III B	101,51	507,55	580,06	2 199,44
	Vérificateur trace colorisation	Chef	III A	127,41	637,05	728,05	2 760,58
	Vérificateur trace colorisation	Confirmé	III B	91,96	459,80	525,49	1 992,39
Filière 4 : animation 3D							
Conception/fabrication des éléments	Assistant infographiste d'effets dynamiques/simulations		V	91,96	459,80	525,49	1 992,39
	Assistant infographiste de modélisation		V	91,96	459,80	525,49	1 992,39
	Assistant infographiste textures et shading		V	91,96	459,80	525,49	1 992,39
	Assistant sculpteur 3D		V	91,96	459,80	525,49	1 992,39

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaire mini jour (7 heures)	Salaire mini hebdo (35 heures)	Salaire mini hebdo (39 heures)	Salaire mini mensuel
	Designer		II	126,30	631,50	721,71	2 736,49
	Directeur/superviseur de modélisation		I	169,55	847,75	968,86	3 673,52
	Directeur/superviseur textures et shading		I	169,55	847,75	968,86	3 673,52
	Directeur effets dynamiques et des simulations		I	169,55	847,75	968,86	3 673,52
	Infographiste d'effets dynamiques/simulations	Chef	II	143,69	718,45	821,09	3 113,20
	Infographiste d'effets dynamiques/simulations	Confirmé	III B	124,65	623,25	712,29	2 700,77
	Infographiste de modélisation	Chef	II	143,69	718,45	821,09	3 113,20
	Infographiste de modélisation	Confirmé	III B	109,62	548,10	626,40	2 374,92
	Infographiste textures et shading	Chef	II	143,69	718,45	821,09	3 113,20
	Infographiste textures et shading	Confirmé	III B	113,12	565,60	646,40	2 451,00
	Sculpteur 3D	Chef	II	126,30	631,50	721,71	2 736,49
	Sculpteur 3D	Confirmé	III B	109,62	548,10	626,40	2 374,92
	Assistant infographiste matte painting		V	91,96	459,80	525,49	1 992,39
	Assistant infographiste rendu éclairage		V	91,96	459,80	525,49	1 992,39
Rendu et éclairage	Directeur/superviseur rendu éclairage		I	160,55	802,75	917,43	3 478,59
	Directeur matte painting		I	160,55	802,75	917,43	3 478,59
	Infographiste matte painting		III B	136,21	681,05	778,34	2 951,44
	Infographiste rendu éclairage	Confirmé	III B	109,62	548,10	626,40	2 374,92

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaire mini jour (7 heures)	Salaire mini hebdo (35 heures)	Salaire mini hebdo (39 heures)	Salaire mini mensuel
Effets visuels numériques	Assistant infographiste des effets visuels numériques		V	91,96	459,80	525,49	1 992,39
	Directeur des effets visuels numériques		I	169,55	847,75	968,86	3 673,52
	Infographiste des effets visuels numériques	Chef	II	143,69	718,45	821,09	3 113,20
	Infographiste des effets visuels numériques	Confirmé	III A	124,65	623,25	712,29	2 700,77
Filière 5 : volume							
	Accessoiriste volume	Chef	III A	118,29	591,45	675,94	2 562,99
	Accessoiriste volume	Confirmé	III B	107,83	539,15	616,17	2 336,34
	Animateur volume	Chef	II	152,68	763,40	872,46	3 308,12
	Animateur volume	Confirmé	III B	129,28	646,40	738,74	2 801,08
	Assistant accessoiriste volume		V	91,96	459,80	525,49	1 992,39
	Assistant animateur volume		IV	91,96	459,80	525,49	1 992,39
	Assistant décorateur volume		V	91,96	459,80	525,49	1 992,39
	Assistant mécanicien volume		V	91,96	459,80	525,49	1 992,39
	Assistant mouleur volume		V	91,96	459,80	525,49	1 992,39
	Assistant opérateur volume		V	91,96	459,80	525,49	1 992,39
	Assistant plasticien volume		V	91,96	459,80	525,49	1 992,39
	Décorateur volume	Chef	II	134,68	673,40	769,60	2 918,27
	Décorateur volume	Confirmé	III B	107,83	539,15	616,17	2 336,34
	Mécanicien volume	Chef	III A	118,29	591,45	675,94	2 562,99
	Mécanicien volume	Confirmé	III B	107,83	539,15	616,17	2 336,34
	Mouleur volume	Chef	III A	118,29	591,45	675,94	2 562,99

Secteur	Fonction	Position	Catégorie	Salaire mini jour (7 heures)	Salaire mini hebdo (35 heures)	Salaire mini hebdo (39 heures)	Salaire mini mensuel
	Mouleur volume	Confirmé	IV	107,83	539,15	616,17	2 336,34
	Opérateur volume	Chef	II	134,68	673,40	769,60	2 918,27
	Opérateur volume	Confirmé	III B	107,83	539,15	616,17	2 336,34
	Plasticien volume	Chef	II	134,68	673,40	769,60	2 918,27
	Plasticien volume	Confirmé	III B	107,83	539,15	616,17	2 336,34
	Technicien effets spéciaux volume		III B	107,83	539,15	616,17	2 336,34
Filière 6 : motion capture							
Tournage MOCAP	Assistant opérateur capture de mouvement		V	93,28	466,40	533,03	2 021,22
	Assistant opérateur HEADCAM		V	93,28	466,40	533,03	2 021,22
	Assistant opérateur retouche en temps réel		V	103,95	519,75	594,00	2 252,31
	Assistant opérateur traitement et intégration		V	93,28	466,40	533,03	2 021,22
	Opérateur capture de mouvement		III B	109,62	548,10	626,40	2 374,92
	Opérateur HEADCAM		III B	109,62	548,10	626,40	2 374,92
	Opérateur retouche en temps réel		III B	109,62	548,10	626,40	2 374,92
	Opérateur traitement et intégration		III B	109,62	548,10	626,40	2 374,92
	Superviseur MOCAP		I	160,55	802,75	917,43	3 478,59
Filière 7 : artiste de complément							
	Figurant MOCAP		III B	115,39	576,95	659,37	2 500,14
[1] Ces fonctions doivent, pour être éligible au CDD d'usage, être affectées à une production clairement identifiée. Les emplois classés dans les catégories I, II et III A sont des emplois cadres, ceux classés dans les catégories III B à VI sont des emplois non-cadres.							

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : 2528 | **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE,
CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

Accord du 5 février 2024
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2450266M

IDCC : 2528

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

FFTM ;

FFCM ;

FFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CMTE CFTC ;

THCB CGT ;

FO pharmacie, cuirs et habillement,

d'autre part,

À l'issue du délai de 5 ans, la fusion du champ d'application de la CCN « Ganterie de peau » puis celles de la CCN « Cuirs et peaux industries » (tannerie mégisserie) et de la CCN « Cordonnerie multiservice » avec celle de la CCN « des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelet de cuirs » (convention collective de rattachement) sont effectives, il y a désormais une seule branche et 3 secteurs.

C'est dans ce cadre que toutes les organisations patronales et salariales ont été convoquées et se sont réunies au sein de la CPPNI branche maroquinerie les 24 janvier et 5 février 2024.

Lors de ces réunions, dans le cadre de la négociation annuelle de branche sur les salaires, les partenaires sociaux des différents secteurs de la branche maroquinerie unifiée ont constaté la nécessité : d'augmenter les salaires minima pour prendre en compte, pour le secteur de la maroquinerie – ganterie de peau, pour celui de la tannerie mégisserie ainsi que pour celui de la cordonnerie multiservice, l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2024 consécutive à une hausse de l'inflation et de maintenir des grilles de salaires minima par secteur d'activité compte tenu des spécificités de chacun en matière de classification, de salaire et d'activité économique.

Ces négociations ont donc eu lieu avec ces organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

Il est en conséquence convenu ce qui suit :

1. Pour le secteur des industries de la maroquinerie, ganterie de peau de la branche maroquinerie

Les salaires minima font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

1.1. Champ d'application

Les dispositions prévues au 1.2 et 1.3 s'appliquent en France, y compris dans les DOM, dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'Insee sous le numéro : 1512Z, et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case – pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables – sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles – cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie – bourses – porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;

- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

2 grille spécifique pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir d'une part et à la ganterie de peau d'autre part subsistent.

1.2. Grille spécifique pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir de la branche maroquinerie applicable à compter du 1^{er} janvier 2024

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 807 €	1 807 €		
Niveau II	1 827 €	1 827 €		
Niveau III	1 838 €	1 838 €	1 890 €	
Niveau IV			2 056 €	2 656 €
Niveau V			2 189 €	3 499 €
Niveau VI				4 017 €

1.3. Grille spécifique à la ganterie de peau de la branche maroquinerie applicable à compter du 1^{er} janvier 2024

Les salaires sont les suivants pour le personnel atelier :

■ Personnel ouvrier :

- niveau 1, échelon 1 : 1 807 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 807 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 831 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 873 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1 910 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 1 948 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 1 948 € par mois.

■ Personnel employé et ETAM :

- niveau 1, échelon 1 : 1 809 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 817 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 840 € par mois ;
- niveau 2, échelon 2 : 1 853 € par mois ;
- niveau 2, échelon 3 : 1 919 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 2 016 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 2 159 € par mois ;

- niveau 3, échelon 3 : 2 304 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 2 446 € par mois ;
- niveau 4, échelon 1 : 2 644 € par mois ;
- niveau 4, échelon 2 : 3 288 € par mois.

■ Personnel cadre :

Niveau 5, échelon 1 : 3 715 € par mois.

2. Pour le secteur des cuirs et peaux de la branche maroquinerie

2.1. Champ d'application

Les dispositions prévues au 2.2 s'appliquent en France dans l'ensemble des industries des cuirs et peaux, tel qu'anciennement visées par la nomenclature de l'Insee, sous le numéro 1511Z mais pas exclusivement.

2.2. Salaires

Concernant le personnel « Ouvrier », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2024 :

Catégories	Coefficients	Taux horaires	Salaires bruts mensualisés
OS1	135	11,75 €	1 782,58 €
OS2	143	11,91 €	1 806,05 €
OQ	155	12,33 €	1 870,78 €
OHQ	170	13,05 €	1 978,87 €

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Concernant les personnels « Employés », « Techniciens et agents de maîtrise » et « Ingénieurs et cadres », le point mensuel est fixé à 10,40 euros, à compter du 1^{er} janvier 2024.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures/semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Détermination des salaires réels

Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement.

Les dispositions prévues au 2.2 ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels relève des entreprises.

3. Pour le secteur de la cordonnerie multiservice de la branche maroquinerie

3.1. Champ d'application

Les grilles ci-dessous s'appliquent en France dans l'ensemble de la cordonnerie multiservice (codes NAF 9523Z et 9529Z).

3.2. Salaires

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures et pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées et sont établis comme suit à compter du 1^{er} janvier 2024 :

(En euros.)

Ouvriers. Employés				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
I	1	140	11,90	1 804,23
	2	145	11,96	1 813,48
II	1	150	12,01	1 821,17
	2	155	12,05	1 827,33
III	1	165	12,65	1 918,16

(En euros.)

Employés. Techniciens. Agents de maîtrise				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
IV	1	180	13,25	2 009,91
	2	200	14,68	2 226,60
V		220	16,15	2 449,57
VI		240	17,57	2 664,70

(En euros.)

Cadres				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
VII		270	19,74	2 994,45
VIII		300	21,92	3 324,20
IX		320	23,36	3 542,46

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

4. Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 20 décembre 2023 relatif l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la maroquinerie, les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

5. Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

Il n'y a pas lieu, de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition tel que défini par la Loi, le présent accord est applicable pour l'ensemble des secteurs de la branche maroquinerie à compter du 1^{er} janvier 2024.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du 1^{er} niveau de l'une des grilles de l'un des secteurs, les négociations seront engagées au sein de la CPPNI conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail pour ce secteur.

6. Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

7. Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les parties demandent au ministère d'étendre rapidement le présent accord.

Fait à Paris, le 5 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3159 | Convention collective nationale

IDCC : 2596 | **COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES**

Avenant n° 48 du 23 janvier 2024
relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté

NOR : ASET2450283M

IDCC : 2596

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

**CNEC ;
UNEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO,

d'autre part,

Il a été convenu de revaloriser l'ensemble des rémunérations minimales conventionnelles des emplois de la filière technique de la coiffure, de la filière de l'esthétique-cosmétique, de la filière des emplois non-techniques et de la filière administrative de la coiffure.

Aussi, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 46 du 11 mai 2023 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté à la convention collective nationale (CCN) de la coiffure et des activités connexes du 10 juillet 2006.

Article 1^{er} | Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière technique de la coiffure sont définis comme suit :

Classification	Salaire minimal Pour 151,67 heures
Niveau 1. Échelon 1	
Coiffeur(se) débutant(e)	1 794 €
Niveau 1. Échelon 2	
Coiffeur(se)	1 794 €
Niveau 1. Échelon 3	
Coiffeur(se) confirmé(e)	1 804 €

Classification	Salaire minimal Pour 151,67 heures
Niveau 2. Échelon 1	
Coiffeur(se) qualifié(ée) ou technicien(ne)	1 827 € 1 843 €
Niveau 2. Échelon 2	
Coiffeur(se) hautement qualifié(e) ou technicien (ne) qualifié(e)	1 900 €
Niveau 2. Échelon 3	
Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) ou assistant(e) manager ou technicien(ne) hautement qualifié(e)	2 009 €
Niveau 3. Échelon 1	
Manager	2 134 €
Niveau 3. Échelon 2	
Manager confirmé(e) ou animateur(trice) de réseau	2 564 € 3 052 €
Niveau 3. Échelon 3	
Manager hautement qualifié(e) ou animateur(trice) de réseau confirmé(e)	3 197 € 3 291 €

Article 2 | Salaires minima des emplois connexes

Article 2.1 | Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière de l'esthétique-cosmétique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal Pour 151,67 heures
105	1 785 €
115	1 794 €
125	1 804 €
135	1 813 €
145	1 829 €
155	1 900 €
165	2 009 €

(Voir page suivante.)

Article 2.2 | Salaires minima des emplois de la filière non-technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière non-technique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal Pour 151,67 heures
100	1 785 €
110	1 794 €
120	1 804 €
130	1 813 €

Article 2.3 | Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière administrative de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal Pour 151,67 heures
230	1 876 €
240	1 876 €
250	1 908 €
285	2 170 €
295	2 200 €
305	2 310 €
330	2 421 €
330 et au-dessus	2 743 €

Article 3 | Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant
À partir de 5 ans	36 €
À partir de 7 ans	49 €
À partir de 9 ans	64 €
À partir de 12 ans	82 €
À partir de 15 ans	99 €
À partir de 20 ans	117 €

Article 4 | Égalité de traitement entre les salariés

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les

- hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 5 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur de la coiffure qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 6 | Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 7 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | Révision et dénonciation

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de trois mois.

L'avenant pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 9 | Adhésion

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 10 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la CPPNI.

Fait à Paris, le 23 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 15 septembre 2023

relatif aux conditions d'emploi et de rémunération des réalisateurs audiovisuels

NOR : ASET2450270M

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 :

F3C CFDT ;

SFR CGT ;

SPIAC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la production audiovisuelle ont souhaité négocier des dispositions spécifiques relatives aux conditions d'emploi et de rémunération des réalisateurs audiovisuels dans le cadre d'un groupe de travail dédié.

Le haut niveau de connaissances et/ou d'expérience professionnelle et le niveau d'autorité, d'initiative et de responsabilité des réalisateurs a justifié que la fonction de réalisateur soit positionnée dans la classification des emplois de l'article IV.1 de la convention collective en catégorie B, filière G, hors niveau, statut cadre.

En raison de la spécificité de leurs activités, les partenaires sociaux ont convenu de négocier des dispositions communes à l'ensemble des réalisateurs ainsi que des annexes spécifiques aux réalisateurs de chaque genre de programme audiovisuel :

- réalisateur de fictions audiovisuelles ;
- réalisateur de documentaires audiovisuels de toute forme ;
- réalisateur de captations audiovisuelles de spectacles vivants ;
- réalisateur de programmes de flux (divertissements, magazines de plateau, jeux).

Le présent accord a pour objet d'établir les dispositions communes à l'ensemble des réalisateurs ainsi que l'annexe spécifique aux réalisateurs de fictions audiovisuelles (annexe A).

Les négociations conventionnelles se poursuivront sur les annexes spécifiques aux réalisateurs de documentaires audiovisuels de toute forme, de captations audiovisuelles de spectacles vivants et de programmes de flux (divertissements, magazines de plateau, jeux), qui sont expressément exclus du champ d'application de l'annexe A au présent accord.

Préambule

Il est rappelé que le réalisateur est :

- d'une part, (co)auteur de l'œuvre audiovisuelle au sens du point 6 de l'article L. 112-2 du code de la propriété intellectuelle ;
- d'autre part, artiste du spectacle bénéficiant d'une présomption de contrat de travail, conformément aux dispositions des articles L. 7121-2 et suivants du code du travail.

Ainsi, la rémunération du réalisateur se compose :

- d'une part, de droits d'auteurs au titre de son apport créatif reconnu par son statut de (co) auteur de l'œuvre audiovisuelle au sens de l'article L. 113-7 du code de la propriété intellectuelle ;
- d'autre part, de salaires dus au titre de l'exécution matérielle de sa conception artistique, en application d'un contrat de travail conclu au titre des articles L. 7121-2 et suivants du code du travail.

Du fait de la nature même de l'exercice du métier de réalisateur, ces deux dimensions ne peuvent être strictement distinguées, sauf lorsque le réalisateur est engagé uniquement comme salarié en qualité d'artiste du spectacle au sens du code du travail.

L'exercice des deux dimensions de cette activité suppose une grande autonomie dans l'organisation de son travail.

Ainsi, la place qu'occupe le réalisateur dans le processus de création d'une œuvre audiovisuelle au sens du point 6 de l'article L. 112-2 du code de la propriété intellectuelle, son rôle de direction des équipes techniques et artistiques, son assimilation par le code du travail à un artiste du spectacle, ne sauraient l'assimiler à tout autre collaborateur salarié de la société de production et justifient certaines adaptations des dispositions de la convention collective de la production audiovisuelle.

Le présent accord a pour objet de traiter, dans le cadre de la convention collective de la production audiovisuelle, des aspects spécifiques de l'emploi et de la rémunération des réalisateurs en qualité de salariés, indépendamment de leur qualité d'auteur, formalisée par un contrat d'auteur dont les modalités peuvent être complétées par accord interprofessionnel tel que prévu aux articles L. 132-25-1 et L. 132-25-2 du code de la propriété intellectuelle.

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

Le présent avenant s'applique aux réalisateurs engagés par les sociétés relevant du champ d'application défini au titre I^{er} de la convention collective nationale de la production audiovisuelle.

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 pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Définition de fonction

Le réalisateur est le salarié auquel l'employeur confie la mission de créer et de donner sa forme à une œuvre, un programme ou une séquence de programme, dénommés ci-après « programme audiovisuel ».

Dans le cadre établi par l'employeur, le réalisateur assure la préparation matérielle de la réalisation et détermine les choix artistiques en accord avec son employeur ou le représentant de celui-ci. L'employeur engage le personnel artistique et technique et alloue les moyens techniques et matériels affectés à la réalisation après avis et consultation du réalisateur. Toute modification de ces choix, en cours de réalisation, se fait dans les mêmes termes.

Le réalisateur est notamment chargé de diriger la mise en scène, les prises de vues, les prises de sons, le montage, le mixage et les finitions jusqu'à l'édition du prêt-à-diffuser, selon les particularités du programme audiovisuel précisées au contrat. Le réalisateur est chargé de diriger les activités des personnels artistiques et techniques concourant directement à la réalisation.

Dans l'accomplissement de ses missions, le réalisateur apporte ses connaissances personnelles, sa personnalité et l'expression de son talent. Il signe sa réalisation aux génériques.

Le travail du réalisateur s'exerce dans le respect du plan de travail établi en concertation avec son employeur lors de la préparation, dans le respect des accords collectifs et de la réglementation en vigueur.

Le réalisateur peut être chargé par l'employeur de l'étude de faisabilité d'un projet. Ce contrat ne préjuge pas de la décision ultérieure que l'employeur pourra donner à ce projet.

Article 3 | Structure du contrat de travail

Le réalisateur d'un programme audiovisuel est lié à l'employeur par un contrat de travail.

Lorsque le réalisateur est engagé en contrat à durée indéterminée (CDI), les dispositions de l'article V.1 de la convention collective de la production audiovisuelle s'appliquent.

Les réalisateurs sont le plus couramment engagés par contrat à durée déterminée d'usage (CDDU).

Le CDDU doit être impérativement conclu et signé par les parties avant le début de son exécution et au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche. Les conditions de ce contrat sont celles prévues par le présent accord, partie intégrante de la convention collective de la production audiovisuelle. Les conditions particulières du contrat sont définies de gré à gré.

À défaut d'écrit et/ou de la mention du motif du contrat, le contrat est présumé conclu à durée indéterminée.

Le CDDU doit obligatoirement mentionner :

- le ou les titre(s) provisoire(s) ou définitif(s) du ou des programme(s) audiovisuel(s) et/ou le(s) numéro(s) du ou des épisode(s) d'une série à titre générique s'il(s) n'a (n'ont) pas de titre particulier, pour lequel (lesquels) le réalisateur est engagé ;
 - la ou les durée(s) prévisionnelle(s) du programme (des programmes) audiovisuel(s) ;
 - le genre ;
 - toutes particularités techniques de ce ou de ces programmes (notamment le format de l'image et les supports de réalisation lorsqu'ils sont connus) ;
 - la première destination de ce ou de ces programmes lorsqu'elle est connue par les parties lors de la conclusion du contrat de travail ;
 - le cas échéant, l'annexe au présent accord applicable au contrat du réalisateur,
- ainsi que les mentions obligatoires figurant à l'article V.2.2 de la convention collective.

Au-delà des mentions contractuelles obligatoires, l'employeur communique au réalisateur toute information utile à l'exécution de sa mission.

Conformément à l'article L. 1242-7 4° du code du travail, le CDDU du réalisateur peut être conclu à terme précis ou à terme imprécis.

Lorsqu'il est conclu à terme précis, le CDDU prévoit les dates de début et de fin de l'engagement. Ces dates peuvent être modifiées d'un commun accord par avenant(s).

Tout dépassement de la date de terme fixée initialement dans le contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant au contrat dans les mêmes conditions que le contrat de travail initial.

Lorsqu'il est conclu à terme imprécis et que le CDDU prend fin à la réalisation de son objet, il comporte la durée minimale d'engagement. Ce contrat mentionne la date d'embauche et une date de fin de contrat à titre indicatif.

Tout avenant à ce contrat ne peut se faire que dans les mêmes conditions que le contrat de travail initial.

Les parties déterminent d'un commun accord dans le CDDU le nombre de jours de travail relatifs aux différentes phases au cours desquelles le réalisateur intervient (préparation, tournage, montage, mixage, finitions) et les dates des jours de travail lorsqu'elles sont connues par les parties lors de la conclusion du contrat. À défaut, ces dates sont précisées par avenant(s) dès qu'elles sont connues des parties.

Le paiement du salaire du réalisateur ne peut être subordonné à l'acceptation du programme audiovisuel par un tiers.

Le travail du dimanche, le travail de nuit, les jours fériés chômés ou travaillés, les congés exceptionnels, les transports et défraiements, la maladie, la prévoyance et la formation professionnelle sont traités conformément aux dispositions de la convention collective à laquelle le présent texte est annexé.

La nécessité d'effectuer tout travail le dimanche, de nuit, ou pendant un jour férié, notamment pour des contraintes de tournage ou des nécessités artistiques, devra être déterminé en amont avec la production et fera l'objet d'un accord préalable de l'employeur.

Article 4 | Interprétation et conciliation

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale de la production audiovisuelle, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) peut être saisie d'une interprétation ou d'une conciliation portant sur les dispositions du présent accord et de ses annexes.

En tout état de cause, les parties se réuniront deux ans après la signature du présent accord pour en effectuer un bilan.

En fonction de la nature de l'interprétation ou de la conciliation dont ils sont saisis ainsi que dans le cadre du bilan du présent accord, les membres de la CPPNI auront la faculté d'inviter un représentant des signataires d'un des accords interprofessionnels cités dans les annexes afin d'éclairer leurs travaux.

Article 5 | Durée, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chacune des parties signataires peut demander la révision du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

La ou les parties signataires prenant l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit

être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée. Une première réunion doit avoir lieu dans les deux mois suivants la notification. La demande de révision est réputée caduque si aucun accord n'est trouvé dans les six mois de la notification, sauf accord des parties pour poursuivre les négociations.

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

Article 6 | Extension et entrée en vigueur

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

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et au plus tard le 1^{er} novembre 2023 pour les entreprises adhérentes à l'une des organisations professionnelles d'employeurs qui en sont signataires.

Fait à Paris, le 15 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe A Réalisateur·euses de fictions audiovisuelles

Article A.1 | Champ d'application

La présente annexe A a pour champ d'application les réalisateur·euses de fictions audiovisuelles relevant de la convention collective de la production audiovisuelle.

Pour l'engagement de ces réalisateur·euses, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi, dont l'objet est la réalisation d'une œuvre ou d'une série d'œuvres de fictions audiovisuelles.

Article A.2 | Structure de la rémunération du réalisateur

Comme il est rappelé en préambule de l'accord auquel la présente est annexée, la rémunération totale perçue par le réalisateur d'une œuvre audiovisuelle comporte une part en droits d'auteurs rémunérant la cession des droits d'exploitation de l'œuvre (versée sous forme de primes d'inédit et/ou de minima garantis pour la rémunération versée forfaitairement en amont) et une part en salaire rémunérant l'exécution matérielle de la conception artistique de l'œuvre.

L'accord interprofessionnel entre réalisateur·euses et producteurs de fictions audiovisuelles du ... définit des enveloppes minimales de réalisation (EMR) par format couvrant l'ensemble des rémunérations brutes versées au titre de la réalisation de certaines œuvres dont le champ d'application est strictement défini à l'article 1^{er} dudit accord interprofessionnel.

Cet accord interprofessionnel n'a pas pour objet et ne peut avoir pour effet de déroger aux dispositions de la présente annexe.

Les parties soulignent qu'il existe un lien économique entre l'accord interprofessionnel précité et la présente annexe. Aussi, la modification substantielle des conditions de l'un ou de l'autre, ou encore la dénonciation de l'un ou de l'autre, entraînerait dans les trois mois la réunion de toutes les parties signataires des deux accords, en vue d'étudier les corrections à apporter, le cas échéant, à l'un ou l'autre des accords dans le but de maintenir des garanties globales équivalentes aux réalisateur·euses et aux réalisateur·euses de fiction.

Article A.3 | Fixation du salaire brut minimum garanti du réalisateur

En sa qualité d'artiste du spectacle, chaque jour de travail du réalisateur pourra être rémunéré sous forme de cachet.

Les salaires bruts minima garantis sont fixés :

- par jour (défini comme « salaire minimum journalier »), dès lors que l'engagement porte sur une période inférieure à cinq jours dans la même semaine calendaire ;
- par semaine (défini comme « salaire minimum hebdomadaire »), dès lors que l'engagement porte sur une période au moins égale à cinq jours dans la même semaine calendaire ;
- par mois (défini comme « salaire minimum mensuel »), dès lors que l'engagement a une durée égale ou supérieure à 13 semaines de travail effectif réparties sur quatre mois consécutifs.

Les montants des salaires minima mensuels ont essentiellement vocation à s'appliquer aux fictions web/numériques.

Dans le cas d'un engagement ponctuel, distinct du CDDU initial conclu pour la réalisation de l'œuvre, pour les périodes de préparation et de postproduction exclusivement et pour un engagement ne dépassant pas une demi-journée de travail (soit 4,5 heures), l'employeur pourra rémunérer le réalisateur à raison de la moitié du salaire minimum journalier.

Article A.4 | Montant du salaire brut minimum garanti du réalisateur

Les partenaires sociaux ont souhaité tenir compte de l'a Niveau 2 – Échelon 1 croissement de précarité résultant de la courte durée des contrats de travail dans la définition des salaires minima conventionnels. Ainsi, par dérogation aux modalités de calcul de la rémunération figurant à l'article IV.2.1, le taux horaire des réalisateurs est majoré selon que le contrat est conclu au mois, à la semaine ou à la journée. Plus le contrat de travail est court, plus le taux horaire augmente.

Par dérogation à l'alinéa 2 de l'article VI.6.2.1 de la convention collective, la présente annexe A autorise le recours aux conventions d'heures supplémentaires pour les CDDU sans condition de durée minimale.

Ainsi, le montant du salaire brut minimum garanti du réalisateur d'une œuvre de fiction audiovisuelle engagé en CDDU est déterminé selon le barème suivant, lequel inclut l'ensemble des majorations dues au titre des heures supplémentaires :

- salaire minimum mensuel (pour 45 heures de travail par semaine) : 5 250,04 € ;
- salaire minimum hebdomadaire (pour 45 heures de travail hebdomadaire) : 1 500,96 € ;
- salaire minimum journalier (pour 9 heures de travail journalier) : 300,07 €.

En cas de dépassement des durées de travail journalière ou hebdomadaire mentionnées ci-dessus, selon la durée du contrat, des majorations seront appliquées.

Tout travail effectué au-delà de ces durées de travail devra être évoqué et déterminé en amont avec la production et faire l'objet d'un accord préalable de l'employeur.

Article A.5 | Durée du travail du réalisateur

Article A.5.1 | Cadre autonome

Il est rappelé que le réalisateur de fiction audiovisuelle est un cadre dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui lui sont confiées, compte tenu de la nature de sa mission, de sa qualité de dirigeant des équipes techniques et artistiques, de l'organisation du travail spécifique à chaque production, de son autonomie dans l'organisation de son emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui lui sont confiées.

Outre les dispositions permettant la conclusion d'une convention d'heures supplémentaires prévues à l'article A.4, les signataires rappellent que les employeurs ont également la possibilité d'organiser le temps de travail du réalisateur selon deux modalités alternatives :

- la convention de forfait en jours dont les principes figurent à l'article VI.7.2 de la convention collective ;
- la convention de forfait en heures dont les principes figurent à l'article VI.7.1 de la convention collective.

Article A.5.2 | Convention de forfait en jours

Par dérogation aux articles VI.7.2.1 et VI.7.2.3 de la convention collective, la présente annexe A, autorise :

- le recours aux conventions individuelles de forfait en jours pour les CDDU ayant une durée minimum d'un mois ;

- le recours aux conventions individuelles de forfait en jours sans majoration des salaires minima garantis fixés par l’article A.4 de la présente annexe A, lesquels tiennent compte des responsabilités et des sujétions confiées au réalisateur dans le cadre de sa fonction.

Article A.5.3 | Convention de forfait en heures

Par dérogation à l’article VI.7.1.1 de la convention collective, la présente annexe A autorise le recours aux conventions de forfait en heures pour les CDDU ayant une durée minimum d’un mois.

Brochure n° 3348 | Convention collective nationale

IDCC : 2666 | **ACTEURS DU DÉVELOPPEMENT ET DE L'INGÉNIERIE
TERRITORIALE D'INTÉRÊT GÉNÉRAL (ADITIG)**

Dénonciation par lettre du 1^{er} septembre 2022

de la fédération nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme
et de l'environnement (FNCAUE) de la convention collective

NOR : ASET2450277M

IDCC : 2666

Paris, le 1^{er} septembre 2022.

La fédération nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (FNCAUE), 5, rue de Charonne, Cour J. Viguès, 75011 Paris, à la direction générale du travail, dépôts des accords collectifs, ministère du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

La fédération nationale des CAUE est signataire de la convention collective nationale des CAUE conclue le 24 mai 2007 (IDCC n° 2666), devenue depuis CCN ADIT IG (Acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général).

Nous vous informons, par la présente, que la FNCAUE – fédération nationale des CAUE – a décidé de dénoncer sa convention collective nationale étendue des CAUE, ainsi que l'ensemble des avenants signés à ce jour.

Aussi, le présent courrier vaut dénonciation qui, conformément aux dispositions légales et sans disposition particulière prévue dans notre CCN, prendra effet au terme du délai de préavis de 3 mois à compter de son dépôt auprès de votre direction générale du travail.

La dénonciation donnera également lieu à dépôt auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Nous informons tous les signataires de cette décision (cf. copie du courrier adressé aux syndicats signataires de la CCN), ainsi que les salariés.

Une négociation s'ouvrira à l'issue du préavis en vue de conclure un nouvel accord adapté à la situation des réseaux concernés par la CCN et aux enjeux à venir.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments respectueux.

Le Président.

Accord du 24 janvier 2024

relatif à la revalorisation des anciens barèmes de rémunération minimale applicables au personnel des sociétés coopératives d'HLM et du personnel des offices publics de l'habitat

NOR : ASET2450273M

IDCC : 3220

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

FNSCHLM ;

FOPH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSPSS FO ;

INTERCO CFDT,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet et champs d'application

Le présent accord s'applique aux organismes visés par le champ d'application de la convention collective des organismes publics et coopératifs de l'habitat social tel que défini par l'article 1^{er} de l'accord de convergence n° 1 du 19 septembre 2023.

Dans le cadre du processus de convergence initié à la suite de la fusion des branches des personnels des offices publics de l'habitat, des sociétés de coordination et des sociétés coopératives d'HLM par arrêté du 16 novembre 2018, les partenaires sociaux ont abouti à l'élaboration d'un système de classification professionnelle unique, assorti d'un barème de rémunération unique. Ce nouveau système de classification, est entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024 avec un délai de mise en œuvre laissé aux organismes de 24 mois, selon les dispositions de l'article 2 de l'accord de convergence n° 2 du 23 novembre 2023.

Compte tenu de ce délai, les partenaires sociaux, ont convenu que durant cet intervalle, les systèmes de classification appliqués au sein des organismes et les barèmes nationaux de salaires minima OPH ou coopératives demeurent en vigueur sous réserve, selon le cas, de leur éventuelle révision ou modification.

Tenant compte du contexte économique actuel et constatant que certains des salaires minima prévus par les grilles applicables aux anciennes classifications se trouvent, du fait de l'inflation, à

un niveau inférieur au Smic, les partenaires sociaux ont souhaité négocier pour faire réviser ces anciennes grilles.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord se sont rencontrés pour négocier en vue de la revalorisation et l'évolution de la grille de minima applicable aux OPH et SC d'une part, et la grille de minima applicable aux Coop'HLM d'autre part.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche issue de la fusion ont mené les négociations en matière de grille de rémunération de manière conjointe mais celles-ci se formalisent par l'établissement de deux grilles de rémunération distinctes.

Ces grilles s'appliquent aux organismes tant qu'ils n'ont pas mis en œuvre la nouvelle classification de branche issue de l'accord de convergence n° 2 du 23 novembre 2023.

Article 2 | Actualisation du barème national des rémunérations de base des OPH et SC

La rémunération mensuelle brute de base garantie pour chacun des niveaux des quatre catégories s'établit comme suit à compter du 1^{er} janvier 2024 :

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires bruts de base
I	1	255	1 790,00 €
	2	262	1 800,00 €
II	1	278	1 882,51 €
	2	301	2 020,21 €
III	1	371	2 470,00 €
	2	452	2 953,91 €
IV	1	625	4 008,03 €
	2	880	5 632,42 €

La rémunération de base garantie, prévue par les anciennes dispositions de la convention collective des offices publics de l'habitat, conformément au tableau ci-dessus, s'entend comme le salaire de base, hors primes et avantages en nature.

Les montants indiqués dans ce tableau sont donnés pour un horaire hebdomadaire légal de trente-cinq heures dans le respect des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail.

Article 3 | Actualisation du barème national des rémunérations de base des Coop'HLM

La rémunération mensuelle brute de base garantie pour chacun des niveaux de classification est établie comme suit, à compter du 1^{er} janvier 2024 :

(En euros.)

Classification	Minima
Niveau A1	1 790
Niveau A2	1 880,49
Niveau A3	2 004,87
Niveau A4	2 212,88
Niveau A5	2 411,82

Classification	Minima
Niveau A6	2 657,51
Niveau A7	2 898,29
Niveau A8	3 060,37
Niveau A9	3 243,34
Niveau A10	3 548,10
Vendeurs avec commissions	1 790
Annexe IV	1 790

La rémunération de base garantie, prévue par les anciennes dispositions de l'ancienne convention collective des Coop'HLM, conformément au tableau ci-dessus, s'entend comme le salaire de base, hors primes et avantages en nature.

Les montants indiqués dans ce tableau sont donnés pour un horaire hebdomadaire légal de trente-cinq heures dans le respect des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail.

Article 4 | Application du barème national de base dans les organismes

Les grilles s'appliquent aux organismes tant qu'ils n'ont pas mis en œuvre la nouvelle classification de branche, sous réserve des barèmes plus favorables conclus dans les organismes.

Article 5 | Rappel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En application de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires rappellent que la négociation annuelle obligatoire est l'occasion d'examiner l'évolution des écarts de rémunérations entre femmes-hommes, en s'appuyant sur les éléments communiqués par les rapports de branches.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès à tous les postes. Les parties signataires rappellent que les entreprises doivent veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable, ainsi qu'à la réduction des écarts de rémunérations constatés qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire.

Article 6 | Application dans les organismes de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord sont applicables aux organismes de moins de 50 salariés comme à ceux d'au moins 50 salariés.

Article 7 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entrera en vigueur, avec effet au 1^{er} janvier 2024, à compter du lendemain du jour de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | Formalités de dépôt et de publicité

Le présent avenant, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche.

Au terme du délai d'opposition de 15 jours, il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Article 9 | Clauses de suivi et de rendez-vous

Les dispositions du présent accord seront suivies selon les modalités prévues par la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social.

Article 10 | Modalités de révision et de dénonciation

Les dispositions du présent accord pourront être révisées ou dénoncées selon les modalités prévues par la convention collective nationale organismes publics de l'habitat social.

Fait à Paris, le 24 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3223 | **ENTREPRISES DE TRANSPORT ET SERVICES MARITIMES**
(Personnels navigants officiers)

Avenant n° 2 du 22 janvier 2024
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2450279M

IDCC : 3223

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

ADF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

UFM CFDT ;

FOMM UGICT CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant à la convention collective des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes du 19 novembre 2012 a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les minima conventionnels, de modifier l'annexe 3 visée à l'article 4.3.9 de la convention, et portant sur la grille des salaires minima de branche.

Le présent avenant a été conclu dans le respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires minima, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail et dans le respect de l'accord de branche du 30 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2 | Revalorisation de la grille des salaires minima de branche

Les parties à l'avenant conviennent de revaloriser les salaires minima de la grille de 4 %.

La grille des salaires minima de branche ainsi modifiée est la suivante :

Fonctions opérationnelles		Long cours	Cabotage international
Tous navires	CQ navire de mer	35 073,68 €	31 809,56 €
	Chef de poste électronicien	40 053,71 €	35 972,34 €
	CQ DESMM	38 342,26 €	35 073,68 €
	Électrotechnicien (ETO)	35 073,68 €	31 809,56 €
	CQ pont machine	32 954,82 €	29 690,63 €
Fonctions directionnelles		Long cours	Cabotage international
Navires >= 15 000	Capitaine	60 033,23 €	52 200,88 €
	Chef mécanicien	55 469,46 €	49 593,06 €
	2 ^d capitaine et 2 ^d mécanicien	43 883,95 €	38 989,92 €
3000 <= Navire < 15 000	Capitaine	57 425,42 €	49 593,06 €
	Chef mécanicien	52 857,18 €	47 148,22 €
	2 ^d capitaine et 2 ^d mécanicien	41 765,16 €	36 871,00 €
Navire < 3 000	Capitaine		44 861,87 €
	Chef mécanicien		42 659,29 €
	2 ^d capitaine et 2 ^d mécanicien		34 258,72 €
Navire < 500	Capitaine		40 058,17 €
	Chef mécanicien		38 091,44 €
	Autre		30 590,38 €
Accessoires			
Indemnité de nourriture			15,76 €
Indemnité frais divers			11,20 €

Les rémunérations minimales de branche doivent s'appliquer, en conformité avec les dispositions de l'article 4.3.1 de la convention collective des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes.

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où ses stipulations permettent une régulation économique équitable entre toutes les compagnies de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la branche des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes, quel que soit leur effectif.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de l'exercice par les organisations syndicales de salariés de leur droit d'opposition, le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Les dispositions de l'avenant s'appliquent avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023.

Les parties signataires de l'avenant mandatent le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des personnels navigants officiers de transport et services maritimes pour en demander l'extension.

Article 5 | Dispositions diverses

Le présent avenant s'applique aux entreprises de la branche des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes (IDCC 3223).

Il fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique « Accords collectifs »).

Fait à Paris, le 22 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

TRAVAUX PUBLICS

Accord du 26 janvier 2024

relatif à l'agenda social de la CPPNI pour l'année 2024

NOR : ASET2450271M

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

FNTP ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Agenda social de la CPPNITP – Calendrier 2024

- 1^{re} réunion du 26 janvier, à 14 heures (après-midi – en visioconférence) :

Détermination de l'agenda social de la CPPNI pour 2024.

- 2^e réunion du 13 février 2024, à 9h30 (journée) :

Négociation sur l'attractivité des métiers dans les travaux publics : phase méthodologique préalable.

- 3^e réunion du 27 mars 2024, à 14 heures (après-midi) :

Négociation sur l'attractivité des métiers dans les travaux publics : phase méthodologique préalable (suite).

- 4^e réunion 22 avril 2024, à 10 heures (journée) :

- mise en place du comité de suivi paritaire prévu par l'accord national du 11 mai 2023 relatif à la co-construction dans le cadre du compte personnel de formation ;
- négociation sur l'attractivité des métiers dans les travaux publics : phase méthodologique préalable (suite et fin).

- 5^e réunion du 21 mai 2024, à 10 heures (journée) :

- échange de points de vue sur la sous-traitance ;
- ouverture de la négociation sur l'attractivité des métiers dans les travaux publics.

- 6^e réunion du 18 juin 2024, à 9h30 (journée) :

Négociation sur l'attractivité des métiers dans les travaux publics (suite).

- 7^e réunion du 25 septembre 2024, à 9 h 30 (journée) :
Négociation sur l'attractivité des métiers dans les travaux publics (suite).
- 8^e réunion du 23 octobre 2024, à 9 h 30 (journée) :
 - présentation du rapport NAO comprenant la partie économique (conjoncture, prévisions) et sociale ;
 - constat des valeurs de référence pour les négociations régionales ;
 - négociation des minima cadres TP pour l'année 2025 ;
 - point sur la méthode d'une négociation sur la prévention de l'usure professionnelle.
- 9^e réunion du 21 novembre 2024, à 9 h 30 (journée) :
 - négociation des minima cadres TP pour l'année 2025 (suite si nécessaire) ;
 - négociation sur l'attractivité des métiers dans les travaux publics (suite et fin).
- 10^e réunion du 11 décembre 2024, à 9 h 30 (matinée) :
 - point d'information sur la convention de partenariat pour l'amélioration de la santé au travail ;
 - rapport annuel d'activité (incluant le bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) ;
 - sujets de l'année à venir (préparation de l'agenda social de la CPPNI pour 2025).

* Le calendrier fixé par les partenaires sociaux reste ouvert à la discussion de thèmes et à des échanges de vue dont la nécessité s'imposerait à eux, notamment suite aux lois ou aux accords interprofessionnels.

Fait à Paris, le 26 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Négociation attractivité

Des propositions ciblées – de différentes natures

- Des propositions **normatives** ⇔ Moderniser nos conventions collectives
- Des **recommandations** ⇔ Le sujet relève de l'entreprise
- Des **actions** sectorielles ⇔ Mise en valeur par l'accord
- Des demandes aux **pouvoirs publics** ⇔ Evolution de la législation

Négociation attractivité

Projet de plan détaillé

1/ Le sens et les valeurs : les Travaux Publics au cœur de la transformation écologique

- Les transformations dans les TP
- Les transformations par les TP

2/ L'organisation du travail : prise en compte des aspirations des salariés et des besoins des entreprises

- Ouvrir le champ des possibles
- Mieux rémunérer les horaires atypiques
- Rationaliser les déplacements

3/ La vie au travail : s'inscrire dans la modernité

- Concilier vie pro et vie perso
- Favoriser la fidélisation des salariés
- Promouvoir la mixité et assurer l'égalité hommes-femmes

4/ Les évolutions professionnelles : co-construire et accompagner

- Investir dans l'alternance et l'apprentissage
- Favoriser la mobilité et les transitions professionnelles
- Valoriser le tutorat
- Adapter la classification

5/ La santé des salariés : renforcer la prévention et intégrer les nouveaux risques

- Promouvoir les bilans santé et prévention
- Intégrer le risque canicule et fortes chaleurs
- Former pour mieux prévenir (Socle commun de prévention et PASI)

6/ Le partage de la valeur : dynamiser pour mieux associer (Déployer la loi partage de la valeur)

- Faciliter le développement de la participation
- Créer de nouvelles dynamiques de partage de la valeur

Accord professionnel

PRESSE EN RÉGIONS

Accord de branche du 17 janvier 2024

relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)
pour l'ensemble des salariés
(ouvriers, employés, cadres et journalistes)

NOR : ASET2450291M

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

SPHR ;

SPQR ;

SPQD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

SNJ CGT ;

FILPAC CGT ;

Solidaires SNJ ;

SNPEP FO ;

SGJ FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les entreprises de presse en régions sont confrontées à de profondes mutations technologiques et à la transition numérique qui augmentent la part des supports digitaux et réduisent celle du support papier. Ces mutations sont amenées à se poursuivre. Elles génèrent une transformation des métiers et des modèles économiques. L'évolution des compétences est un facteur clé de réussite de cette transformation pour les entreprises de presse, dans le but de faire évoluer les produits et services proposés aux lecteurs, et d'assurer l'équilibre économique de leur modèle.

Le présent accord a pour objectif de venir en appui aux entreprises et aux salariés de la branche des entreprises de presse en régions afin de répondre à ces défis et de favoriser l'évolution des métiers et la dynamisation des parcours professionnels pour les salariés.

La branche de la presse en régions a travaillé pour éclairer et aider les entreprises à se préparer et à accompagner ces mutations. Elle a en particulier conclu, le 20 novembre 2015, un accord relatif à l'orientation, à la formation professionnelle et au développement des compétences. Cet accord a notamment mis en place une contribution conventionnelle de branche. Il a favorisé le développement des formations sur les métiers émergents et les compétences nouvelles et l'anticipation des évolutions des métiers sensibles, dont le volume d'emploi se réduit ou dont les compétences requises sont modifiées. Cet accord a été renouvelé et actualisé deux fois, la dernière au 1^{er} janvier 2023.

La branche a également agi plus spécifiquement pour accompagner les restructurations des imprimeries et favoriser le reclassement professionnel des salariés concernés, à travers le plan réseau imprimeries – PRIM 2020-2025. Le présent accord répond à des engagements pris au moment de la mise en place de l'accord PRIM, confirmés dans l'accord du 8 juillet 2021 (relatif à l'ouverture de discussion paritaire sur la mise en place d'une GEPP).

L'accord de branche relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels donne des outils et des méthodes aux entreprises de presse. Il les accompagne et les aide à préparer leurs actions de GEPP, sans se substituer à elles, car c'est au niveau des entreprises que les actions concrètes de gestion de l'emploi et des compétences ayant un effet directement opérationnel se décident et se mettent en œuvre.

Si un tel accord ne peut avoir raisonnablement pour ambition d'apporter des solutions à l'ensemble des questions rencontrées dans les entreprises, il a pour vocation de favoriser les adaptations aux évolutions des technologies, d'éviter ou limiter au maximum les risques sur l'emploi, de favoriser les parcours professionnels et les évolutions de carrière, au bénéfice de l'ensemble des salariés, et de contribuer à la pérennité et au développement des entreprises.

L'observatoire des métiers de la presse écrite et des agences de presse et l'AFDAS ont apporté une contribution importante, en réalisant une étude prospective des besoins en emplois et compétences^[1].

Cette étude constitue un outil au service de la branche et de la stratégie RH des entreprises afin d'anticiper les besoins en compétences, d'élaborer les politiques et les plans de formation et de construire des parcours de formation adaptés aux besoins.

Chapitre 1^{er} La démarche de GEPP : objectifs et périmètre

Article 1^{er} | Objectifs de l'accord de GEPP de branche

Si la GEPP relève directement des entreprises, la branche professionnelle joue un rôle essentiel dont l'objectif est de créer les conditions pour accompagner et favoriser la mise en œuvre de la démarche GEPP au sein des entreprises.

Le présent accord s'inscrit donc dans le cadre de l'article L. 2241-12 du code du travail.

En 2022, les entreprises de presse en régions employaient 15 958 salariés^[2].

La GEPP a pour finalité d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles, au regard des stratégies des entreprises, et de permettre à celles-ci d'accompagner le changement de façon dynamique en mettant en œuvre les process RH adéquats.

[1] Lien vers l'étude : <https://observatoires.afdas.com/ressources/analyse-prospective-des-besoins-en-emplois-et-competences-du-secteur-de-la-presse-et-des>.

[2] Source : données Audiens – DSN.

L'entreprise joue un rôle de maintien de l'employabilité de ses salariés. La GEPP a vocation à favoriser des parcours professionnels et des évolutions de carrières dynamiques pour les salariés. Elle contribue à l'attractivité des entreprises du secteur. Toutes les entreprises, y compris les PME de moins de 300 salariés, sont donc encouragées à mettre en œuvre des démarches organisées de GEPP. Les signataires incitent à ce que ces démarches soient préparées et déployées dans des logiques négociées avec les représentants du personnel, dans les entreprises qui en disposent.

Les entreprises qui comptent 50 salariés et plus sont tenues d'informer et de consulter régulièrement leur CSE sur les orientations stratégiques (tous les ans, en l'absence d'accord prévoyant une périodicité différente). Cette consultation porte également sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences. Les entreprises et groupes d'entreprises de 300 salariés et plus sont tenus de négocier un accord d'entreprise sur la GEPP tous les 3 ans.

Article 2 | Périmètre de l'accord : une seule démarche GEPP, ancrée sur les deux CCN : presse en régions et journalistes

Comme la bonne mise en œuvre sur le terrain de la GEPP et de ses différentes composantes nécessite une approche globale et cohérente au niveau de l'entreprise et du collectif de travail, et que le secteur compte des salariés rattachés à deux CCN différentes, il a été décidé de préparer un seul accord commun aux deux CCN.

Le présent accord est signé en parallèle sur les deux CCN :

- d'une part, en tant qu'accord de branche, sur le périmètre des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la presse quotidienne et hebdomadaire en région du 9 août 2021 (IDCC 3242), pour les ouvriers, employés et cadres ;
- d'autre part, pour les salariés journalistes employés dans les entreprises de presse en régions, relevant de la convention collective nationale des journalistes du 1^{er} novembre 1976 (IDCC 1480), en tant qu'annexe spécifique aux journalistes des entreprises de presse en région (périmètre des entreprises de la CCN 3242), en vertu de l'article 54 de la CCN des journalistes (IDCC 1480).

Chapitre 2 Anticiper l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications des salariés

Article 3 | Mieux faire connaître les métiers et leur contenu grâce à la production d'une nouvelle cartographie des métiers

Le constat est partagé de la forte utilité pour les entreprises et pour les salariés de disposer d'un référentiel métiers à jour intégrant les nouveaux métiers apparus et les évolutions des métiers existants.

Les signataires accueillent très favorablement le travail engagé par la CPNEF de la presse et des agences de presse pour construire une nouvelle cartographie des emplois et assurer sa mise en ligne sur internet, à disposition du plus grand nombre.

Les signataires du présent accord envisageront lorsque cette cartographie sera finalisée les éventuelles actions de communication utiles pour la faire connaître aux entreprises et aux salariés de la presse en régions.

Ils examineront l'opportunité de réaliser un avenant au présent accord si cette cartographie vient à faire apparaître des éléments nouveaux ou des évolutions significatives comparé à la situation actuelle.

Est annexé (annexe 1) au présent accord le projet de nouvelle cartographie des métiers.

Article 4 | L'appui de l'observatoire paritaire des métiers de la presse écrite et des agences de presse

La branche dispose d'un observatoire des métiers de la presse écrite et des agences de presse qui associe les partenaires sociaux de la filière presse. Il a pour mission d'étudier la situation et l'évolution quantitative et qualitative de l'emploi et des qualifications dans la presse, pour en apprécier l'adéquation aux besoins des entreprises.

Les trois grands « axes » ou objectifs prioritaires de l'observatoire sont les suivants :

Observer

L'Observatoire favorise la connaissance dans les domaines de l'emploi, de la compétence et de la formation professionnelle.

Anticiper et favoriser le changement

Lieu de concertation, outil d'analyse et instance technique d'aide à la décision, l'observatoire est un instrument pour anticiper les changements.

Favoriser les échanges et les partenariats

La diffusion des résultats des travaux de l'observatoire constitue un moyen de sensibiliser les acteurs du secteur et des entreprises aux mutations prévisibles.

Article 5 | Assurer un suivi de l'emploi dans le secteur

La branche presse en régions s'engage à établir et diffuser annuellement des données relatives aux effectifs dans les entreprises de presse en régions (PQR / PQD / PHR). Le démarrage de ce projet est porté par l'Alliance.

Ainsi, pour assurer de façon fiable ce suivi de l'emploi, la branche presse en régions a mandaté Audiens pour lui transmettre des éléments chiffrés dès début 2024.

Ces éléments seront transmis aux organisations représentatives sur le périmètre de la presse en régions sous la forme d'un rapport annuel.

Article 6 | Valoriser l'alternance

Le développement de l'apprentissage et de l'alternance par les entreprises est encouragé par la branche, notamment via l'article V de l'accord formation renouvelé le 1^{er} janvier 2023.

La réussite des contrats d'alternance est un atout pour les alternants, pour la qualité de leur formation pratique en complément de leur formation théorique, et dans leur parcours d'accès à l'emploi. Elle est également importante pour les entreprises et pour le secteur, car c'est une composante de leur attractivité.

Le rôle de tuteur et de maître d'apprentissage est de conseiller et d'accompagner les alternants tout au long de leur parcours.

À cet effet, l'outil « carnet de liaison du tuteur », proposé par l'AFDAS, peut constituer un support utile pour organiser le suivi et l'accompagnement d'un alternant.

Les bonnes pratiques suivantes sont ainsi rappelées :

- l'alternant bénéficie de l'appui, du suivi, de l'évaluation et des conseils d'un tuteur ou maître de stage, qui peut s'appuyer sur les bonnes pratiques définies ici ;
- l'accueil et l'intégration de l'alternant sont préparés et sont facilités par le tuteur ;
- le parcours de l'alternant est organisé de façon individualisée et formalisé en fonction des savoir-faire, des expériences et des connaissances à transmettre. Le rôle des différentes personnes de l'entreprise en relation avec l'alternant est défini et communiqué ;

- le parcours est adapté aux besoins de l’alternant et de la formation théorique qu’il suit. Il est construit en relation avec le centre de formation ;
- l’intérêt des situations de travail en termes d’apprentissage est anticipé en fonction des objectifs et mesuré ;
- des ajustements éventuels au parcours d’apprentissage peuvent être proposés ;
- le parcours d’apprentissage est suivi et des entretiens réguliers sont conduits par le tuteur avec l’alternant, en lien avec le centre de formation ;
- l’alternant bénéficie d’une évaluation aux différentes étapes. La progression et l’acquisition des compétences sont suivies en lien avec l’organisme de formation.

L’entreprise veillera aux conditions d’accueil et de travail de l’alternant. Celui-ci, comme tout salarié, bénéficie de l’appui des services ressources humaines de l’entreprise, notamment en cas de difficultés de logement.

Les signataires rappellent leur attachement aux éléments contenus au § 5.4 de l’accord de branche relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences, et notamment au fait que la personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et doit disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions, pour se former et mettre à jour ses compétences.

L’employeur veille à ce que le tuteur ou le maître d’apprentissage bénéficie d’une formation le préparant à ce rôle. Il est rappelé que l’AFDAS a référencé un certain nombre d’organismes de formation à cet effet^[1].

Article 7 | Anticiper et suivre les effets de l’intelligence artificielle sur les différents métiers

L’intelligence artificielle (IA) est un outil développé depuis de nombreuses années. Le développement de l’IA générative auprès du grand public constitue un fort accélérateur de sa diffusion.

Le déploiement de l’IA dans les entreprises de la branche doit se faire en respectant la qualité éditoriale des publications et faciliter la production. Les effets du déploiement de l’IA sur les métiers dans les entreprises de la branche seront à anticiper et à piloter dans le dialogue avec les représentants du personnel et le respect de leurs prérogatives.

Des besoins en formation vont le moment venu se développer pour en tirer le meilleur parti, pour renforcer les compétences et aussi pour accompagner les salariés dont certaines activités vont être affectées par l’IA lors de l’évolution de leur emploi ou du passage vers de nouveaux emplois.

La branche a un rôle de veille et de partage des retours d’expérience et des bonnes pratiques de façon à ce que l’IA contribue *in fine* à renforcer la presse quotidienne et hebdomadaire en régions.

Les signataires solliciteront les membres de la CPNEF (La commission paritaire nationale emploi, formation) de la presse pour notamment mettre en place un groupe travail « IA » qui serait le comité de pilotage des travaux réalisés concernant l’IA.

Ce groupe aurait pour objectif de permettre aux partenaires sociaux de suivre les impacts sociaux du développement des usages de cette technologie au sein des entreprises de la presse.

[1] https://formations.afdas.com/@@training_search?keyword=Tutorat+tuteur&submit.training=Lancer+la+recherche&organisme=.

<https://www.afdas.com/entreprise/developper-les-competences-de-vos-collaborateurs/choisir-le-bon-dispositif/le-tutorat.html>.

Il aurait principalement pour missions :

- de mettre en place un cycle de séminaires/tables rondes sur l'IA : « les Universités de l'IA » ;
- de piloter la mission qui serait confiée au prestataire en charge de l'organisation des Universités de l'IA ;
- de mettre en place une revue de presse partagée entre les partenaires sociaux de la branche ;
- d'impulser le dialogue social sur l'incidence de l'IA sur les métiers et sur les pratiques professionnelles, y compris les questions de déontologie ;
- de créer et de diffuser une veille sur les éventuels accords collectifs d'entreprise ;
- de mettre en commun les retours d'expérience sur les tests de mise en place ou d'usage de l'IA que pourraient réaliser des entreprises du secteur, pour en évaluer les conséquences sociales, organisationnelles et éditoriales.

Les signataires s'accordent sur la nécessité de rechercher la meilleure traçabilité possible des sources utilisées par l'IA générative.

Le cycle de séminaires/tables rondes sur l'IA et ses incidences potentielles « les Universités de l'IA », que les signataires proposent à la CPNEF de la presse de mettre en place, sera à destination d'un public largement ouvert, impliquant des représentants des employeurs et des représentants du personnel au-delà des acteurs impliqués dans les instances de branche, vers les acteurs des entreprises. L'appui de l'AFDAS sera sollicité pour la recherche d'un prestataire qui prendrait en charge la préparation (appui à la proposition des thèmes, recherche des intervenants, animation, diffusion des synthèses...).

Chapitre 3 Accompagner et sécuriser les parcours professionnels

Article 8 | Sécuriser les parcours professionnels

Tout salarié quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les deux ans. Le cadre légal et les modalités pratiques sont rappelés par l'article 4.3 de l'accord formation PQR/PQD/PHR du 1^{er} janvier 2023^[1].

Les signataires rappellent que l'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est donc distinct de l'entretien individuel annuel, que les entreprises sont encouragées par le présent accord à mettre en œuvre selon leur organisation interne et les modalités qu'elles ont choisies.

L'entretien professionnel permet de faire connaître à l'entreprise et aux managers les projets professionnels et les motivations des salariés dans le but d'anticiper à la fois la gestion des carrières, la gestion de la formation et des compétences.

Les entreprises sont encouragées à formaliser avec le salarié des objectifs professionnels, adaptés aux capacités et aux motivations du salarié et aux besoins de l'entreprise.

Article 9 | S'appuyer sur l'accord de formation de la presse en régions

L'accord relatif à l'orientation, à la formation professionnelle et au développement des compétences signé en 2015 a constitué une première composante significative pour favoriser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein des entreprises de presse en régions.

[1] Document AFDAS sur l'entretien professionnel :

https://www.afdas.com/fileadmin/user_upload/entretien_professionnel_integrales_200522.pdf.

https://www.afdas.com/fileadmin/user_upload/entretien_professionnel_essentiels_200522.pdf.

Fiche de poste : https://www.afdas.com/fileadmin/user_upload/Fiche_outils/FICHE-OUTIL-1.pdf.

Grille préparation salarié : https://www.afdas.com/fileadmin/user_upload/Fiche_outils/FICHE-OUTIL-3.pdf.

Grille préparation employeur https://www.afdas.com/fileadmin/user_upload/Fiche_outils/FICHE-OUTIL-2.pdf.

Il identifiait trois catégories de métiers justifiant le déploiement d'actions de formation :

- les métiers émergents : nouveaux métiers faisant appel à des compétences nouvelles ;
- les métiers sensibles : métiers pour lesquels les évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques entraînent une diminution importante des effectifs et/ou une évolution importante des compétences requises ;
- les métiers stables : métiers nécessitant des actions d'adaptation au poste de travail et/ou à l'acquisition de compétences.

Reconduit à deux reprises, en 2019 et en 2023, l'accord détaille les principaux outils en matière de formation, leurs évolutions, et intègre les éléments issus de la loi du 5 mars 2019 sur la formation professionnelle.

En 2015, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la presse en régions ont pris l'engagement de dynamiser la formation dans le secteur et d'aller au-delà des obligations légales en créant une contribution conventionnelle mutualisée de 0,4 % du montant des salariés bruts pour les entreprises de 50 salariés et plus, et de 0,1 % pour les entreprises de moins de 50 salariés.

L'ensemble des actions de formation professionnelle visant à la sécurisation des parcours et au développement des compétences finançables par la contribution conventionnelle sont décrites l'article 10.3.2 de l'accord formation.

L'utilisation de la contribution conventionnelle contribue au développement de la formation professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels et au développement des compétences dans les entreprises au sein des entreprises de presse en régions.

Les signataires invitent les entreprises de presse en régions à continuer d'utiliser les budgets disponibles et chacun des leviers de formation, en particulier les leviers issus de ce nouvel avenant de 2023, de façon individuelle et collective selon le contexte et les enjeux des besoins identifiés.

Les parties signataires renforceront leurs actions d'information et de suivi pour inciter les entreprises à utiliser les fonds conventionnels.

Article 10 | *Mettre en place un dispositif de cofinancement avec le CPF pour accompagner les projets de formation et de parcours professionnels coconstruits*

L'accord de formation de 2015 avait prévu la possibilité d'un abondement du CPF lorsque le crédit d'heures du salarié ne permettait pas une prise en charge totale au titre du CPF.

L'accord tel qu'il a été actualisé prévoit également que la contribution conventionnelle puisse être mobilisée pour abonder le CPF à condition que l'employeur y ait volontairement contribué. Cette possibilité vise à impulser chez le salarié comme chez l'employeur des dynamiques de développement des compétences dans une logique de co-construction.

L'abondement conventionnel est au maximum égal à l'abondement de l'employeur, et la formation intervient sur le temps de travail.

La mise en œuvre de ce mécanisme d'abondement est conditionnée à la capacité de la Caisse des dépôts et consignations à l'opérer.

Les signataires rappellent leur attachement à ce que les conditions techniques de mise en œuvre de ces dispositifs soient réunies le plus rapidement possible. Si les discussions avec la Caisse des dépôts et consignations conduisent à constater que cela est nécessaire, les parties conviennent de se réunir pour établir un avenant au présent accord.

Il est rappelé que le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord du salarié.

Article 11 | Faciliter l'accès à la formation dans les PME et TPE de moins de 50 salariés de la presse en régions

L'AFDAS, en lien avec l'Alliance de la presse d'information générale, a développé une offre de formations spécifiquement dédiée aux entreprises de moins de 50 salariés, via un choix de thématiques et des formats adaptés : distanciel, organisation pour partie par séquences d'une demi-journée.

Un retour d'expérience va être sollicité auprès de l'AFDAS afin d'adapter les futures offres aux besoins de ces entreprises et d'améliorer la façon dont elles sont communiquées aux entreprises et aux salariés. Les signataires du présent accord en seront destinataires.

Article 12 | Favoriser et accompagner les mobilités

Une gestion dynamique des ressources humaines dans l'entreprise gagnera beaucoup à inclure des dispositifs favorisant les mobilités des salariés. Dans cette optique, le présent accord souhaite attirer l'attention sur 3 dispositifs :

- la mise en place de dispositifs prévoyant une phase de transition ou probatoire en cas de changement d'emploi. Cette phase peut-être un élément facilitant les mobilités au sein des entreprises et susceptible d'encourager le salarié et l'entreprise dans la prise de risque que cela peut parfois représenter. Ces dispositifs prévoient que le salarié intègre un nouveau poste, et qu'il peut revenir sur l'ancien poste, ou sur un poste équivalent ou proche, pendant une période définie. Les signataires conviennent de fixer cette période à 12 mois, pouvant être reconduite avec l'accord du salarié ;
- les signataires conviennent que le périmètre couvert par le présent accord adhère au dispositif « Appui-conseil carrière » proposé par l'AFDAS. Ce dispositif vise à apporter un appui personnalisé aux salariés des entreprises de presse en régions qui en feront la demande, pour réaliser un bilan de leur situation professionnelle, développer leurs compétences, préparer leur évolution professionnelle. Il comporte un accompagnement individuel, la participation à des ateliers collectifs, l'accès à des outils et ressources en ligne, des webconférences... Il sera financé sur la contribution conventionnelle. Les signataires s'engagent à faire connaître ce dispositif aux entreprises et aux salariés ;
- il est utile de rappeler l'existence du dispositif légal de « mobilité volontaire sécurisée », prévu par les articles L. 1222-12 à L. 1222-16 du code du travail, ouvert dans les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, pour les salariés qui en font la demande et qui justifient d'une ancienneté minimale de 24 mois. Les signataires encouragent les entreprises à accueillir favorablement ce dispositif, dont la mise en œuvre suppose l'accord de l'employeur.

Ce dispositif permet à un salarié qui envisage une mobilité professionnelle hors de l'entreprise de suspendre son contrat de travail pendant une période définie, pour prendre un nouvel emploi dans une autre entreprise. Un avenant au contrat de travail est alors établi. À l'issue de la période, si le salarié reste dans la nouvelle entreprise, il est démissionnaire de son entreprise d'origine. S'il ne reste pas dans la nouvelle entreprise, il peut revenir dans son entreprise d'origine au même emploi ou à un emploi similaire.

Article 13 | Mettre en œuvre des démarches GEPP dans les entreprises

Les signataires du présent accord rappellent l'importance de démarches de GEPP dans les entreprises, qui peuvent aller au-delà de la négociation des accords de GEPP qui sont prévues dans la loi.

Cet accord souhaite favoriser les échanges entre les entreprises sur les pratiques de GEPP pour l'enrichissement de tous.

Pour aider les entreprises à initier de telles démarches, notamment au travers d'échanges avec les organisations représentantes des salariés, un certain nombre de points de repères méthodologiques sont exposés en annexe 2 du présent accord, qui peuvent aider les entreprises à mettre en place une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi des compétences et des parcours professionnels et à l'intégrer dans leur gestion des ressources humaines.

Il est rappelé que les entreprises de 250 salariés et moins peuvent avoir accès à un dispositif d'appui conseil cofinancé pour une part importante par les pouvoirs publics via l'AFDAS. Il permet à l'entreprise de bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines. Celui-ci peut, par exemple, contribuer à réaliser un diagnostic de la situation et des perspectives de l'entreprise en termes d'emploi et de besoins d'évolution des compétences, en fonction de la stratégie de l'entreprise et en cohérence avec les évolutions de son environnement. Ce diagnostic peut établir des projections en matière d'emploi, préparer un plan de développement des compétences des salariés, identifier des parcours professionnels, et mettre en place un plan de transmission des savoir-faire et compétences.

Article 14 | Favoriser les parcours professionnels et les éventuelles transitions professionnelles

La GEPP a vocation à favoriser les parcours professionnels, les progressions de carrière et les éventuelles réorientations de carrières des salariés.

Les entreprises et les salariés peuvent à cet effet s'appuyer sur les mesures prévues ou rappelées par le présent accord et par l'accord de branche sur la formation :

- l'entretien professionnel, espace privilégié pour identifier et exprimer les besoins et les aspirations, pour construire les parcours et préciser les éventuels moyens d'accompagnement ;
- le plan de développement des compétences ;
- la mobilisation des ressources en formation éventuellement nécessaires, notamment l'accompagnement de dispositifs de formation coconstruits par des cofinancement CPF – Entreprise – Fonds de la branche ;
- la démarche de CPF de transition professionnelle, et l'appui que peuvent apporter le service RH de l'employeur ou le dispositif « Appui-conseil carrière » proposé par l'AFDAS, pour la construction de son projet si le salarié le souhaite ;
- la mise en œuvre éventuelle d'un bilan de compétences ;
- les dispositifs d'accompagnement à la mobilité professionnelle que prévoiront les entreprises, notamment ceux mentionnés à l'article 12 du présent accord.

Les entreprises peuvent également agir pour faciliter les parcours et augmenter les opportunités via :

- la communication sur les emplois ouverts au recrutement et à la mobilité interne ;
- une attention particulière aux entretiens professionnels des salariés exerçant des travaux pénibles, notamment le travail de nuit.

Les signataires encouragent les partenaires sociaux des entreprises à engager des discussions sur les parcours professionnels, les possibilités d'évolutions de carrières et la diffusion par l'entreprise des postes à pourvoir.

Article 15 | Le mécénat de compétences

Le mécénat de compétences est une option à disposition des salariés et des entreprises. Il permet à un salarié de travailler pour un organisme d'intérêt général sur son temps de travail

(le plus souvent une partie de son temps de travail), dans le cadre d'un accord entre l'employeur et le salarié. L'employeur bénéficie d'une défiscalisation à hauteur de 60 % du coût du temps donné à l'organisme, inclus le montant des charges sociales salariales et patronales. La durée de la mission peut être très variable, de quelques jours à un maximum légal de 3 ans^[1].

La mission est formalisée par un avenant au contrat de travail du salarié, qui bénéficie du maintien de ses droits (rémunérations, congés, couverture sociale...) et par une convention entre l'entreprise, le salarié et l'organisme.

Les signataires recommandent que la mission confiée soit cohérente avec le parcours professionnel du salarié, voire contribue à construire ce parcours, et que l'activité et les objectifs de l'association soient en phase avec les valeurs du salarié et celles que souhaite porter l'entreprise. Un suivi attentif par l'entreprise et une bonne coordination avec l'organisme permettent de réussir l'accueil du salarié dans l'organisme, d'organiser le cas échéant la bonne conduite en parallèle de la mission au sein de l'organisme et des fonctions au sein de l'entreprise et, si la mission est à plein temps sur une certaine durée, de bien préparer le retour du salarié au sein de l'entreprise.

Article 16 | Porter une attention particulière aux salariés en seconde partie de carrière

La réussite des parcours professionnels des salariés jusqu'à l'âge de départ en retraite est un objectif partagé par les signataires du présent accord.

Les entreprises sont invitées à porter une attention particulière aux entretiens professionnels des salariés tout au long de leur carrière. Elles informeront notamment ces salariés des possibilités offertes par l'appui-conseil carrière proposé par l'AFDAS (voir article 12 du présent accord).

Ces démarches ainsi que la mise en œuvre des actions de formation appropriées supposent à la fois une volonté de l'entreprise et une implication active du salarié dans la construction de son parcours professionnel.

Les signataires incitent les entreprises et leurs représentants du personnel à dialoguer sur les actions à déployer en faveur des dernières parties de carrière, notamment par l'accompagnement de celles-ci, par d'éventuels aménagements de poste, par la facilitation du temps partiel choisi, par l'accès à des rôles de tutorat ou d'éducation aux médias, par les possibilités d'évolution sur des fonctions et responsabilités différentes.

Article 17 | Faciliter l'option de retraite progressive pour les salariés qui le souhaitent

Parmi toutes les actions qui peuvent contribuer à la poursuite de l'emploi des salariés jusqu'à leur départ en retraite et assurer une transition harmonieuse, les signataires souhaitent rappeler l'existence du dispositif de retraite progressive et son intérêt potentiel pour les salariés et les entreprises de presse en régions.

La retraite progressive permet de percevoir une fraction de la pension de retraite de base versée par le régime général de la sécurité sociale tout en occupant un emploi et sous conditions d'avoir réduit son activité.

Ce dispositif a été rendu récemment plus facile d'accès pour les salariés. Dans l'hypothèse où l'employeur refuserait la demande de retraite progressive formulée par un salarié, il doit en effet justifier que le temps partiel demandé est incompatible avec l'activité de l'entreprise.

[1] <https://www.economie.gouv.fr/files/Guide-pratique-mecenat-competences-novembre2021.pdf?v=1648803621>.

Le salarié qui remplit les conditions peut, selon les textes en vigueur actuellement, sur les 2 années qui précèdent la date de son âge minimum légal de départ en retraite, opter pour un travail à temps partiel entre 40 % et 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail. Il bénéficie de sa rémunération à concurrence du pourcentage de temps travaillé. Il reçoit en parallèle le versement de sa retraite en proportion de la quotité de temps non travaillé. Les conditions à réunir sont actuellement d'avoir l'âge requis, qui va passer progressivement de 60 à 62 ans selon la date à laquelle interviendra le départ en retraite progressive, et d'avoir cotisé 150 trimestres.

Ce dispositif permet aux salariés qui le souhaitent de bénéficier d'une réduction progressive de leur temps de travail. Il favorise la motivation des personnes concernées. Il permet également à l'employeur de connaître de façon fiable la date de départ en retraite du salarié et d'intégrer cet élément à sa gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. La mise en place de retraite progressive ne se développe dans l'entreprise que si celle-ci communique de façon active sur le sujet et sur le fait qu'elle accueillera de façon favorable les demandes des salariés.

Le salarié peut choisir, avec l'accord de l'employeur, de continuer à cotiser pour sa retraite sur l'équivalent d'un temps plein. Dans ce cas, l'employeur prend en charge sa part de cotisations, conformément au cadre légal.

Chapitre 4 Dispositions finales

Article 18 | Champ d'application

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national (à savoir l'ensemble du territoire métropolitain et les départements et collectivités d'outre-mer suivants : la Guyane, la Martinique, la Guadeloupe, La Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon) à l'ensemble des salariés et employeurs des entreprises de presse quotidienne régionale, de presse quotidienne départementale et de presse hebdomadaire régionale.

Article 19 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 20 | Entrée en vigueur et durée de l'accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de sa signature.

À échéance triennale, conformément à l'article L. 2241-12 du code du travail, les signataires se concerteront pour examiner l'opportunité de sa révision ou de sa mise à jour.

Article 21 | Dépôt et extension

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, il fera l'objet d'une demande d'extension.

Il est convenu que pour les entreprises non adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs signataires, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel sera publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 22 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 17 janvier 2024.

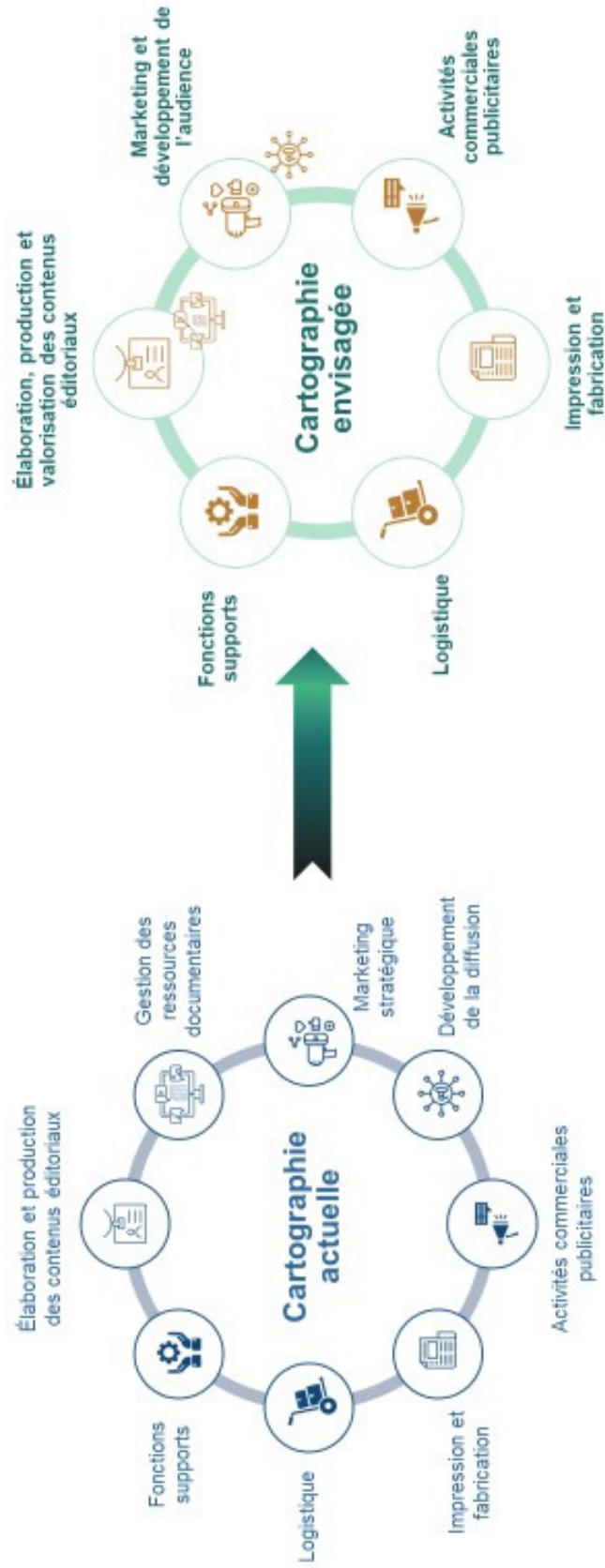
(Suivent les signatures.)

Annexes

Annexe 1 Projet de nouvelle cartographie des métiers (extrait du rapport du 22 janvier 2022, commandé par l’observatoire des métiers de la presse)

22/01/2022

Évolution de la cartographie des métiers de la Presse



Nouvelle cartographie des métiers de la Presse



Élaboration, production et valorisation des contenus éditoriaux

- Production**
- Reporter – rédacteur / Reporter – photographe
 - Rédacteur en chef
 - Content manager / gestionnaire de contenus
 - Cadreur-monteur / Réalisateur
- Édition**
- Éditeur multimédia / Secrétaire de rédaction / Rédacteur éditeur / éditeur web
 - Correcteur réviseur / Rédacteur réviseur
- Direction artistique**
- Maquettiste
 - Iconographe
 - Graphiste / Rédacteur infographie
- Animation de communauté**
- animateur de communauté / Community manager / Social Media Editor
 - Live streamer
- Gestion des ressources documentaires**
- Documentaliste / Responsable documentation



Marketing et développement de l'audience

- Marketing études et recherches**
- Responsable / chargé d'étude marketing éditorial
 - Responsable / chargé d'études publicitaires / planifier stratégique
 - UX researcher
- Marketing communication / diversification**
- Chargé de communication / attaché de presse
 - Responsable / chef de projet marketing
- Acquisition audience**
- Responsable acquisition audience
 - Chargé de SEO / référencement web
 - UX designer / produit
- Développement de la diffusion**
- Responsable des ventes / délégué commercial
 - Responsable abonnements / chargé relations clients / chargé de diffusion abonnement
 - Chargé de l'administration des ventes



Activités commerciales publicitaires

- Commercial publicité**
- Directeur de publicité / Chef de publicité
 - Directeur opérations spéciales / Chef de projet opérations spéciales
- Production publicité**
- Responsable production publicitaire / Traffic manager / Responsable trafic
 - Responsable exécution
 - Chef de projets SEA



Fonctions supports

- Direction des systèmes d'information**
- Administrateur systèmes et réseaux
 - Administrateur bases de données (data analyst)
 - Développeur
 - Responsable cybersécurité
- Fonctions supports autres**
- Fonctions financières / achat
 - Fonctions ressources humaines
 - Fonctions juridiques
 - Product owner / Chargé de projets transverses



Logistique

- Logisticien
- Responsable expédition
- Porteur de presse

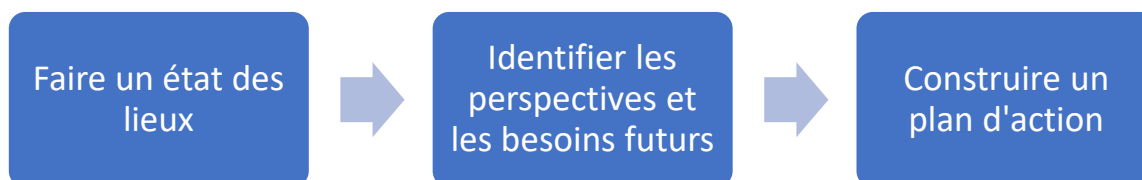


Impression et fabrication

- Fabricant
- Technicien de maintenance
- Opérateur de production / Technicien d'impression

Annexe 2 Propositions de méthodologie GEPP à l'attention des entreprises

Repères pour la mise en œuvre une démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels en entreprise : les 9 étapes clés



Étape 1 : faire un état des lieux

1. Quelles sont les modalités choisies pour impliquer les différentes personnes (encadrants, salariés...) dans cette démarche d'état des lieux, pour favoriser une vision concrète et partagée de la situation ?

- identifier les personnes à impliquer ;
- définir les modalités de travail : réunions de travail, recueil d'informations, partage des conclusions...

2. Comment évolue le marché, les clients, les médias concurrents ? Quelles sont les perspectives commerciales et techniques ? Quels stratégies et quels objectifs se fixe l'entreprise ?

3. Quelle est la situation actuelle de l'entreprise, en termes d'effectifs et de compétences ?

- les ressources :
 - effectifs ;
 - état des compétences ;
 - départs constatés ou potentiels ;
 - souhaits exprimés par les salariés dans le cadre des entretiens professionnels, aspirations, demandes de mobilités...
- les besoins actuels :
 - postes vacants, absences ;
 - départs à venir, connus ou potentiels (mobilités, retraites, démissions...).

Résultats étape 1 :

- cartographie des effectifs et compétences ;
- objectifs et stratégie globale de l'entreprise ;
- liste des besoins actuels.

Étape 2 : identifier les besoins futurs pour l'entreprise en matière d'emploi et de compétences

4. Compte-tenu des évolutions du marché et de la stratégie pour l'entreprise, comment qualifiez-vous la situation en matière d'effectifs et de compétences ?

- quelles sont les forces ?
- quelles sont les faiblesses ?
- quels sont les principaux changements, les principales transformations des métiers à venir ?

5. Compte-tenu de la situation actuelle, et des objectifs fixés pour l'entreprise, quelles sont les besoins futurs ?

Quels sont les écarts entre les ressources et les besoins ?

- en termes d'emplois (besoins de recrutement, remplacements...) ;
- en termes de compétences (profils attendus, nouveaux métiers...).

Résultats étape 2 :

Les objectifs prioritaires en termes d'emploi et de compétences.

Etape 3 : construire un plan d'action

6. Quelles actions allons-nous engager ?

7. Dans quel délai, et avec quels moyens ?

8. Qui seront les porteurs, et les modalités de suivi des actions ?

9. Comment allons-nous animer et communiquer auprès des équipes sur la démarche engagée ?

Résultat étape 3 :

Le plan d'action.

Exemple de plan d'action :

Type d'action	Objectif	Description de l'action	Délai	Moyens	Porteur de l'action	Suivi de la mise en œuvre
Recrutement						
Mobilités/changement de poste						
Développement des compétences (formation, tutorat, partenariats...)						
Organisation du travail (répartition des tâches, contenu et évolution des postes)						
Gestion des départs						
Autres...						

Annexe 3 Exemples d'indicateurs de suivi pouvant être utilisés par les entreprises

Les entreprises peuvent utilement mettre en place des indicateurs de suivi de la mise en œuvre de leurs actions de GEPP. Ces indicateurs seront spécifiques à chaque entreprise et pourront être liés aux principales actions en faveur de la GEPP qu'elles auront décidé de mettre en œuvre.

À titre indicatif, les indicateurs suivants peuvent être mentionnés :

- évolution de l'effectif par métier ou famille de métier, éventuellement répartie selon que les métiers sont en situation sensibles/stables/en croissance ou émergents ;
- répartition des emplois selon leur identification sensibles/stables/en croissance ou émergents ;
- nombre de mobilités internes (changement de postes), et nombre de recrutement externes, par service ou famille de métiers ;
- nombre de salarié ayant bénéficié d'une mesure (à préciser) prévue dans l'accord (par exemple nombre de périodes probatoires mises en place, et % de périodes probatoires confirmées) ;
- % d'actions de formations intervenues à la demande du salarié, et % intervenues à l'initiative de l'employeur ;
- nombre de salarié ayant bénéficié d'un entretien professionnel sur l'année écoulée. Nombre de salariés n'ayant pas bénéficié d'un entretien professionnel sur les deux années écoulées ;
- nombre d'alternants par famille de métier. Nombre d'alternants recrutés.

Annexe 4 Les dispositifs d'accompagnement à la préparation retraite proposés par AUDIENS et l'AGIRC-ARRCO

Les 3 dispositifs existants sont les suivants :

- les réunions d'information et de sensibilisation : elles permettent aux participants, quel que soit leur âge, de bénéficier d'un éclairage sur la réglementation concernant la retraite au régime général de la sécurité sociale et dans le régime complémentaires Agirc-Arrco.

Objet : présentation des modalités d'enregistrement des droits au cours de la carrière et des modes de calcul des pensions.

Ces réunions ont lieu :

- en présentiel en entreprise dès plus de 10 salariés ;
- ou en distanciel (2 réunions par semestre en moyenne) ;
- les entretiens individuels retraite (EIR) : un rendez-vous individuel est programmé avec le salarié.

Il a pour objet de faire un point précis et personnalisé sur les droits à retraite enregistrés dans les différents régimes. Tous les salariés de 45 ans et plus, cadres et non cadres, permanents et pigistes, peuvent bénéficier d'un entretien individuel.

Moment privilégié pour analyser la carrière, vérifier que les droits sont enregistrés, estimer le montant du futur revenu, etc.

Ces entretiens se tiennent :

- en présentiel dans toutes les agences Agirc Arrco en France métropolitaine ;
- ou en distanciel avec un conseiller Audiens ;
- les séminaires projet de vie, en groupe de 8 personnes.

Ils permettent de se poser les principales questions auxquelles répondre avant ou au moment du passage à la retraite sur son projet de vie.

Ces séminaires ont lieu :

- 2 jours en présentiel à Paris ;
- ou en distanciel (1 à 2 séminaires par an).

Annexe 5 Accord de branche : avenant n° 2 en date du 1^{er} janvier 2023 portant reconduction et adaptation de l'accord du 20 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences en presse quotidienne régionale, presse quotidienne départementale et presse périodique régionale

DocuSign Envelope ID: 733351B5-F611-47F6-90A5-7306141CEAFF

Avenant n°2 en date du 1er janvier 2023 portant reconduction et adaptation de l'accord du 20 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences en presse quotidienne régionale, presse quotidienne départementale et presse périodique régionale

Préambule

Les parties ont conclu le 20 novembre 2015 un accord relatif à l'orientation, à la formation professionnelle et au développement des compétences en presse quotidienne régionale, en presse quotidienne départementale et en presse périodique régionale pour une durée de quatre ans.

Compte tenu des importantes mutations en cours dans le secteur de la presse, du fait notamment de la transition numérique et de la transformation des modèles économiques, les parties s'accordent à considérer que cet accord a favorisé l'évolution des métiers et des parcours professionnels, sans parvenir à empêcher des pertes d'emploi.

Le bilan de l'accord montre cependant que la bonne gestion paritaire de ce dispositif de financement mutualisé de la formation professionnelle a encouragé les investissements des entreprises en faveur des salariés occupant des métiers sensibles ou émergents et s'est par la suite élargi à d'autres thématiques.

Conscientes de l'intérêt commun à poursuivre ce mouvement, les parties conviennent de le reconduire pour une durée de 4 ans.

Cette reconduction est l'occasion de mettre l'accord de branche à jour des évolutions notamment réglementaires intervenues depuis sa conclusion et son avenant du 4 mars 2019.

Il est rappelé que l'accord GEPP de la branche, indispensable complément à tout accord de formation, devra aider à cette mise en œuvre. Les parties se donnent comme objectif de finaliser un accord sur ce sujet avant la fin de l'année 2023.

Il est également rappelé que conformément à l'article 10.3 ci-dessous du présent accord, la contribution conventionnelle ne peut être utilisée pour financer des formations négociées en entreprise dans le cadre de plans de sauvegarde d'emploi.

Les parties s'accordent par ailleurs à amplifier leurs politiques en faveur de la formation professionnelle continue et solliciter également dans ce cadre avec leur opérateur de compétences (l'AFDAS) les dispositifs de type FNE et FSE pour développer l'effort de formation nécessaire et indispensable tant pour les salariés que pour les entreprises.

Article 1 – Reconduction de l'accord du 20 novembre 2015, durée et entrée en vigueur

Les parties s'accordent à reconduire certains dispositifs de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences du 20 novembre 2015 en presse quotidienne régionale, en presse quotidienne départementale et en presse périodique régionale pour une durée de 4 ans.

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Article 2 – Adaptation de l'accord du 20 novembre 2015 et de son avenant du 4 mars 2019

Depuis la conclusion de l'accord, plusieurs évolutions réglementaires ont précisé les règles régissant la formation professionnelle. Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent modifier plusieurs points de leur accord suite au retour d'expérience de l'application de l'avenant du 4 mars 2019.

Article 3 – Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés

Conformément aux obligations légales et aux termes de l'accord du 20 novembre 2015 (article 11), les parties décident de maintenir :

- un taux de contribution conventionnelle spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- la possibilité de financer ou cofinancer avec la contribution conventionnelle des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 – Dépôt et demande d'extension

Le présent accord est déposé à la Direction Générale du Travail.

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Annexe

**Accord du 20 novembre 2015 modifié par l'avenant n°2 du 1^{er}
janvier 2023 relatif à la formation professionnelle et au
développement des compétences en presse quotidienne régionale,
presse quotidienne départementale et presse périodique régionale**

Préambule

Les parties partagent la conviction que la formation professionnelle constitue une priorité pour le futur de la presse. En effet, des mutations très importantes sont en cours du fait notamment de la transition numérique, des transformations des modèles économiques, des évolutions de métiers qu'elles entraînent et des mises en commun de moyens qu'elles nécessitent.

Conscientes de l'urgence, elles veulent anticiper et donner un cadre général aux grands mouvements nécessitant renouvellement et acquisition de compétences sur de nouveaux champs.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie profondément l'approche de la formation professionnelle. Outre la réorganisation des acteurs de la formation professionnelle et de son financement, cette loi ouvre la voie à la construction de nouveaux schémas en vue de la sécurisation des parcours professionnels et du maintien de l'employabilité tout au long de la vie du salarié.

Les parties conviennent que la négociation est le moyen approprié pour définir en commun les modalités de mise en œuvre d'une politique qui réponde aux besoins des branches signataires et de leurs salariés.

Les parties réaffirment l'égal accès à l'orientation et à la formation professionnelle des femmes et des hommes, et de tous les salariés, quelle que soit la catégorie professionnelle dont ils relèvent. Elles soulignent par ailleurs que la formation professionnelle est un outil permettant de favoriser l'égalité professionnelle.

Dans ces perspectives, le présent accord vise à définir les conditions d'application de la loi du 5 septembre 2018 et, dans ce cadre, à :

- accompagner les mutations et évolutions des métiers ;
- faciliter et organiser la mise en œuvre de l'ensemble des opportunités ouvertes par la loi ;
- aider les entreprises et les salariés à trouver des solutions concrètes aux défis posés par les nouvelles organisations et les nouveaux fonctionnements ;
- favoriser la sécurisation des parcours professionnels, le maintien dans l'emploi, l'évolution des activités et des compétences.

Article I. Champ d'application

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national (à savoir l'ensemble du territoire métropolitain et les départements et collectivités d'outre-mer suivants : la Guyane, la Martinique, la Guadeloupe, la Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-

Pierre-et-Miquelon) à l'ensemble des salariés et leurs employeurs des entreprises de presse quotidienne régionale, de presse quotidienne départementale et de presse hebdomadaire régionale.

C'est-à-dire les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la presse quotidienne et hebdomadaire en région du 9 août 2021 (IDCC 3242).

Cet avenant du 22 février 2023 s'applique également aux salariés journalistes employés dans les entreprises de presse en régions relevant du champ d'application de la convention collective nationale des journalistes du 1^{er} novembre 1976 (IDCC 1480).

Article II. Accords antérieurs

Le présent accord constitue un avenant à l'accord collectif national du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle – presse. Il annule et remplace les dispositions contraires ou obsolètes de cet accord du 29 mars 2005 pour les branches visées à l'article 1.

Article III. Instances des branches

3.1 Désignation de l'opérateur de compétences des branches

Les branches visées à l'article I « champ d'application » du présent accord désignent l'AFDAS en qualité d'opérateur de compétences.

3.2 Pôle Paritaire sectoriel Médias de l'AFDAS

Un pôle Paritaire sectoriel Médias est institué par l'accord constitutif de l'AFDAS. Il a vocation à regrouper notamment l'ensemble des branches visées à l'article 1 du présent accord.

Ainsi conformément aux statuts de l'AFDAS, les pôles paritaires sectoriels sont chargés de préparer les sujets qui seront présentés en réunion du Conseil d'administration et de lui proposer les orientations, priorités de formation et conditions de presse en charge des actions de formation pour la branche.

Les pôles peuvent par ailleurs toute proposition à la branche professionnelle concernant l'alternance et le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

Les pôles élaborent leurs propositions en lien avec la CPNEFP notamment dans les domaines relevant des politiques de développement et de financement de l'alternance, de la formation dans les TPME et de la certification.

Les services opérationnels de l'AFDAS viennent en appui des pôles paritaires.

3.3 Commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles

Une commission paritaire professionnelle propre aux branches visées à l'article 1 du présent accord est constituée. Elle est composée paritairement de dix membres : cinq des organisations patronales et cinq des organisations syndicales représentatives.

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et à l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle sous le contrôle

du conseil d'administration de l'AFDAS. A ce titre, elle est chargée de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle définie par le présent accord, en veillant à la bonne application par l'AFDAS des dispositions de l'article 10.3.2. Elle a donc pour missions :

- de préciser, dans le cadre des dispositions de l'article 10.3.2, les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle mutualisée fixée à l'article 10.3.1 ;
- d'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l'AFDAS, le suivi, le pilotage budgétaire et la validation de la conformité des actions éligibles au cofinancement ou au financement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle ;
- de veiller à l'équilibre de l'affectation des ressources collectées grâce à la contribution conventionnelle mutualisée. A ce titre, elle pourra décider, le cas échéant, de plafonner la consommation de la contribution en fonction des ressources encore disponibles et selon chaque dispositif de formation professionnelle envisagé ;
- de veiller à ce que les actions de formation professionnelle bénéficient de façon égale aux femmes et aux hommes, de manière à favoriser une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle. Elle pourra s'appuyer à cette fin sur les données de consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle mutualisée fournies par l'AFDAS ;
- d'examiner la possibilité de mobiliser la contribution conventionnelle pour certaines actions réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences.

La Commission pourra, dans ce cadre et au vu notamment de la consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle, ajuster les critères d'utilisation de cette contribution conventionnelle et formuler aux signataires des recommandations pour la mise en application des orientations définies par le présent accord.

Conformément aux délibérations du Conseil d'administration de l'AFDAS, les fonds dédiés au remboursement des frais de transport et, le cas échéant, d'hébergement des membres de la Commission paritaire professionnelle sont financés sur l'enveloppe des frais de gestion perçus sur la contribution conventionnelle mutualisée.

3.4 Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

La CPNEFP de la presse écrite et des agences de presse a pour missions :

- de conduire, directement ou par l'intermédiaire de l'OPMQ de la presse, tous travaux, études, recherches en matière d'évolution de l'emploi, des qualifications et de formation professionnelle dans le secteur de la presse ;
- de mener des actions avec tout partenaire public ou privé susceptible d'intervenir tant financièrement qu'opérationnellement dans le cadre du développement de la formation professionnelle continue ;
- de définir une politique de certification qui inclut :
 - o la possibilité de créer des Certificats de Qualification Professionnelle pour les métiers de la branche, d'en garantir les conditions de délivrance et de les promouvoir ;
 - o la possibilité de participer à la création de Certificats de Qualification Professionnelle inter-branches avec d'autres branches professionnelles et d'en assurer le suivi et l'évaluation ;
 - o la possibilité de confier à une structure *ad hoc* le rôle d'organisme certificateur pour le compte de la branche ;

- o la possibilité de participer à des commissions paritaires consultatives rattachées à des ministères afin d'émettre un avis sur les projets de création ou de modification des référentiels de titres ou diplômes professionnels délivrés au nom de l'Etat, notamment dans le secteur des Médias ;
- o de définir le coût pédagogique des contrats d'apprentissage.

3.5 Observatoire prospectif des métiers et qualifications

L'Observatoire paritaire de la presse écrite et des agences de presse, placé sous l'égide de la CPNEFP, intervient selon un programme d'action défini annuellement par la CPNEFP.

L'AFDAS apporte un appui technique et finance les travaux de l'Observatoire paritaire conformément à la réglementation et dans le cadre des décisions arrêtées par son conseil d'Administration.

Les travaux de l'Observatoire sont rendus publics et accessibles aux entreprises et salariés du secteur. Ils ont vocation à être partagés notamment au sein du pôle paritaire sectoriel Médias institué au sein de l'AFDAS, dans une logique sectorielle et de cohérence métiers.

Article IV. Orientation professionnelle, information des salariés

4.1 Conseil en Evolution Professionnelle

Le CEP est accessible à tous les salariés du secteur, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi, et aux anciens salariés sous contrats à durée déterminée devenus demandeurs d'emploi.

Les salariés peuvent faire le choix d'accéder au CEP mis en œuvre par l'APEC, POLE EMPLOI, les missions locales, Cap Emploi ou les organismes régionaux désignés par France compétences.

Le CEP offre un accompagnement à la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.

Il permet de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant à ses besoins ainsi que les financements disponibles.

La démarche du CEP doit notamment permettre au bénéficiaire :

- de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases du CEP ;
- d'accéder à une information individualisée ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de vérifier sa faisabilité ;
- de cerner, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

Les services de l'AFDAS et les entreprises informeront les salariés des modalités d'accès au CEP.

Les entreprises informeront les journalistes professionnels rémunérés à la pige avec lesquels elles collaborent de l'existence et des modalités du CEP.

4.2 Bilan de compétences

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

Le bilan de compétences fait partie des actions qui peuvent être financées dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, selon les conditions prévues par le code du travail. Lorsque le projet du salarié n'est pas partagé par son employeur, il peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre de la mobilisation de son CPF.

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

4.3 Entretien professionnel

Tout salarié quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les deux ans. Un accord d'entreprise peut néanmoins prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente.

A l'occasion de son embauche, tout nouveau salarié est informé par son employeur de cette disposition.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. L'entretien est obligatoire et doit avoir lieu pendant le temps de travail selon les modalités définies dans l'entreprise.

L'entretien professionnel ne peut porter sur l'évaluation du travail du salarié. Il est donc distinct de tout entretien d'évaluation ou d'appréciation.

L'entretien professionnel est assuré par le responsable hiérarchique du salarié, sauf autre option définie dans l'entreprise.

La convocation à cet entretien doit être formulée par écrit et remise au salarié dans un délai minimal de 10 jours ouvrables précédant l'entretien afin lui laisser le temps de le préparer.

La convocation doit préciser la date, l'heure et le lieu de l'entretien et être accompagnée d'une notice explicative sur l'objet de l'entretien et d'un formulaire.

Le salarié ne peut être assisté lors de cet entretien.

A l'occasion de cet entretien peuvent notamment être abordés :

- L'évolution envisageable de l'emploi occupé par le salarié ;
- L'évolution professionnelle envisageable du salarié ;
- Les moyens d'accès à la formation et à une certification ;
- Les souhaits d'utilisation du compte personnel de formation (CPF) et les propositions éventuelles de l'entreprise à cet égard ;
- La politique de mobilité de l'entreprise ;

- Le parcours du salarié dans l'entreprise et ses projets de développement professionnel ;
- Les formations suivies et leur impact sur la situation du salarié et l'environnement ;
- Les compétences développées depuis le précédent entretien ;
- Les compétences à développer d'ici au prochain entretien ;
- La possibilité pour le salarié d'accéder au conseil en évolution professionnelle (CEP).

L'entretien professionnel donne lieu à la formalisation d'un compte rendu dont une copie est obligatoirement remise au salarié.

Un entretien professionnel est systématiquement proposé aux salariés à l'issue d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail et après les congés ou absences spécifiques suivants :

- congé de maternité ;
- congé parental d'éducation à temps plein ou partiel ;
- congé d'adoption ;
- congé de proche aidant ;
- congé sabbatique ;
- période de mobilité volontaire sécurisée ;
- arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- mandat syndical.

4.4 Gestion des parcours sur 6 ans et application de l'abondement correctif

Tous les six ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ce bilan donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Il permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié tous les deux ans (ou autre périodicité prévue par accord d'entreprise) d'un entretien professionnel, et d'apprécier au cours de la période écoulée de six ans, que le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- obtenu une certification par la formation ou par la voie de la VAE ;
- bénéficié d'une progression professionnelle ou salariale.

Un accord d'entreprise peut prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours des six années mentionnées au paragraphe ci-dessus le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus tous les deux ans (ou autre périodicité prévue par accord d'entreprise) et d'au moins une formation non obligatoire, l'employeur est tenu de procéder à un abondement au titre du compte personnel de formation de l'intéressé à hauteur d'un montant déterminé par décret.

Cet abondement donne lieu à un versement à la Caisse des dépôts et consignations, dans les conditions fixées à l'article 8.1.2 du présent accord.

Il est rendu compte annuellement au comité social et économique, des entretiens professionnels qui ont été réalisés au cours de l'année précédente.

Article V. Contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage

Les parties incitent les entreprises à recourir aux contrats de professionnalisation là où ils peuvent être déployés, en particulier pour les métiers émergents. La commission paritaire de gestion de la contribution conventionnelle pourra, à cette fin, décider du maintien de l'attribution d'une prime financière pour toute embauche en contrat de professionnalisation, et définir, le cas échéant, les modalités de son versement, ou instaurer tout dispositif complémentaire favorisant le recours aux contrats de professionnalisation.

Elles rappellent que les entreprises d'au moins 250 salariés qui emploient moins de 5% d'alternants (contrats de professionnalisation et apprentissage) rapportés à l'effectif annuel moyen de l'entreprise, sont redevables d'une contribution supplémentaire à l'apprentissage, conformément à la législation en vigueur.

5.1 Objet du contrat de professionnalisation

Il a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat de travail à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation est annexé au contrat de professionnalisation.

5.2 Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

L'action de professionnalisation d'un contrat à durée déterminée, ou qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Les signataires du présent accord décident que cette durée pourra être portée à plus de 12 mois, et dans la limite de 24 mois, pour :

- Les formations prioritaires dont la liste peut être arrêtée par la CPNEFP ;
- Les certificats de qualification professionnelle ou interprofessionnelle définis par l'une ou l'autre branche ;

- Les formations diplômantes conduisant à un métier exercé dans les entreprises de presse, notamment : journalisme, informatique, commercial, marketing, finances, technique, graphique, assistantat, bureautique, comptabilité, gestion, ressources humaines ;
- Les salariés amenés à exercer un métier dit émergent au sens du préambule du présent accord ;
- Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- Les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- dans les départements d'outre-mer aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et de l'allocation de parent isolé.

La durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée à 36 mois pour :

- Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui complètent leur formation initiale lorsque qu'elles n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qu'elles ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui complètent leur formation initiale et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus lorsque ces personnes sont inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- Les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

5.3 Durée de la formation

La durée de la formation comprenant des enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que des actions d'accompagnement et d'évaluation, est comprise entre 15% minimum (sans pouvoir être inférieure à 150 heures) et 25 % de la durée du contrat à durée déterminée, ou du début d'un contrat à durée indéterminée.

Dans le cadre du présent accord, la durée de la formation pourra être portée à plus de 25 %, pour les formations et publics suivants :

- Les formations prioritaires dont la liste peut être arrêtée par la CPNEFP ;
- Les certificats de qualification professionnelle ou interprofessionnelle définis par l'une ou l'autre branche ;
- Les formations diplômantes conduisant à un métier exercé dans les entreprises de presse, notamment : journalisme, informatique, commercial, marketing, finances, technique, graphique, assistantat, bureautique, comptabilité, gestion, ressources humaines ;
- Les salariés amenés à exercer un métier dit émergent au sens du préambule du présent accord ;
- Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- Les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;

- dans les départements d'outre-mer aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et de l'allocation de parent isolé.

-

5.4 Tutorat

Tout salarié recruté dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est suivi dans l'entreprise par un tuteur chargé de l'accompagner.

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur doit disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, ou d'une reconversion ou promotion par alternance.

Les missions du tuteur sont :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement du bénéficiaire à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'OPCO compétent prend en charge les dépenses exposées par les entreprises pour les salariés ou pour les employeurs de moins de onze salariés :

- liées à une action de formation suivie en qualité de tuteur, dans la limite d'un plafond horaire et à une durée maximale fixés par décret ;
- liées à l'exercice des fonctions de tuteur, dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales fixés par décret.

La contribution conventionnelle peut être mobilisée pour prendre en charge tout ou partie de la part des dépenses engagées pour les actions de tutorat restant à la charge des entreprises.

5.5 Financement des coûts des contrats de professionnalisation

Les coûts de formation des contrats de professionnalisation sont financés par l'OPCO compétent selon les niveaux de prise en charge déterminés par la CPNEFP et, à défaut, par décret.

L'OPCO compétent apporte à la CPNEFP son appui technique pour la détermination de ces niveaux de prise en charge.

La contribution conventionnelle peut être mobilisée pour prendre en charge tout ou partie du différentiel du coût pédagogique non pris en charge par l'OPCO.

5.6 Contrats rompus

Les contrats de douze mois minimums qui sont rompus en cours d'exécution sans que le bénéficiaire soit à l'initiative de cette rupture, peuvent être financés par l'AFDAS pendant une durée de trois mois afin de laisser au bénéficiaire le temps de trouver un nouvel employeur.

5.7 Rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation

Les signataires du présent accord conviennent que les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation dans le cadre de leur contrat à durée indéterminée, un salaire minimum dans les conditions suivantes :

- Pour les titulaires âgés de moins de 26 ans :
90 % du SMIC pour les titulaires d'un titre ou diplôme au minimum de niveau IV,
80 % du SMIC pour les autres.
- Pour les titulaires âgés de 26 ans et plus :
85% du salaire minimum conventionnel de la catégorie, sans pouvoir être inférieur à 100 % du SMIC.

5.8 L'objet du contrat d'apprentissage et son financement

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée qui permet de suivre une formation en entreprise fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat et des enseignements théoriques dispensés pendant le temps de travail en centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être exercée à distance.

Les contrats d'apprentissage participent à l'insertion et à l'embauche des jeunes et apportent une réponse adaptée aux besoins des entreprises.

Le financement des contrats d'apprentissage est assuré par l'OPCO désigné par la branche sur la base des coûts contrats annuels définis par la CPNEF presse en fonction du diplôme ou du titre professionnel préparé, sans préjudice de modifications rendues nécessaires par la prise en compte des recommandations de France Compétences.

. A défaut d'absence de définition d'un coût contrat par la branche pour un titre ou diplôme donné, le niveau de prise en charge du contrat est celui défini par décret

Article VI. Plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est un des outils permettant à l'employeur d'assurer ses obligations en termes d'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Pour l'année 2023, les actions de formation non obligatoires peuvent, en application d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite :

- de 70 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 4,5 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

Les actions de formation non obligatoires peuvent également, en application d'un accord collectif d'entreprise, se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, selon le cas, soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, fixées par ledit accord. L'accord peut également prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail.

Il est convenu que les entreprises informeront l'AFDAS des actions de formations organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail versus celles organisées durant le temps de travail dans les limites précitées (70 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures et 4,5 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours). Cette information pourra ainsi être inscrite dans les bilans formation réalisés par l'AFDAS.

Article VIII. Compte personnel de formation

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose depuis le 1^{er} janvier 2015, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, quelle que soit la nature de son contrat de travail, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

8.1 Acquisition des droits

Tout salarié acquiert à compter du 1^{er} janvier 2019 au titre du compte personnel de formation, sur la base d'un travail à temps plein ou au moins égal sur l'année à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, un crédit de 500 euros par an dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros. Ce compte est rechargeable tout au long de la vie du titulaire et peut être mobilisé dans des conditions définies par les textes en vigueur.

Pour les salariés n'ayant pas effectué sur l'ensemble de l'année une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail (salariés à temps partiel inférieur à un mi-temps, salariés n'ayant travaillé qu'une partie de l'année, salariés recrutés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée), les droits sont calculés au prorata de la durée du travail effectuée dans l'année.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, un congé parental d'éducation, une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de l'alimentation en heures du CPF.

Les droits sont calculés et gérés par la Caisse des Dépôts et Consignations sur la base de la déclaration sociale nominative.

8.1.2 Gestion de l'abondement correctif du CPF

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, à partir du 1^{er} janvier 2020, l'employeur verse à la Caisse des dépôts et consignations pour chaque salarié, à temps plein et à temps partiel bénéficiant de l'abondement correctif lorsque les dispositions de l'article 4.3 du présent accord relatif à la gestion des parcours professionnels sur six ans n'ont pas été satisfaites une somme dont le montant est déterminé par décret et qui abonde le compte du salarié concerné.

8.2 Formations éligibles au CPF

Les formations auxquelles les salariés ont accès pour la mise en œuvre de leur CPF sont les actions sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- des attestations de validation de blocs de compétences constituant les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au CPF, dans des conditions définies par décret :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. A cet égard, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

L'ensemble des formations éligibles au CPF figure sur le portail d'informations et de gestion des droits à CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations. Chaque salarié peut, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations auxquelles il peut accéder.

8.3 Mobilisation du CPF

Lorsque la formation se déroule intégralement en dehors du temps de travail, le compte personnel de formation est mobilisé sur décision du seul salarié, sans l'accord de l'employeur.

Le salarié souhaitant suivre une formation au titre de son CPF en tout ou partie sur le temps de travail demande une autorisation d'absence à son employeur qui lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

8.4 Prise en charge des frais de formations et de la rémunération

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, donnent lieu à une prise en charge depuis le 1^{er} janvier 2020, par la Caisse des dépôts et consignations. Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances.

Dans le cadre de l'article 212 de la loi de finances pour 2023, est posé le principe de la prise en charge d'une partie du coût de la formation par le titulaire d'un CPF, sauf pour les demandeurs d'emploi ou les salariés dans le cadre d'un projet de formation demandé par l'employeur.

Les parties s'entendent au regard de cette situation nouvelle que les entreprises prennent à leur charge le reste à charge qui serait désormais supporté par les salariés pour les demandes de CPF dont les objectifs et les modalités pédagogiques seront co-construites et validées par les services formation des entreprises.

Cette disposition est en adéquation avec les objectifs que se sont préalablement fixés les acteurs sociaux de la branche en matière de développement des compétences et des qualifications pour faire face aux évolutions multiples du secteur (notamment lors de la négociation de l'avenant formation de 2019).

Le décret (non encore paru) à la date de signature du présent avenant devrait préciser les modalités de participation et notamment les conditions dans lesquelles celle-ci pourra être prise en charge par l'employeur et le taux de la participation financière de l'employeur.

8.5 Abondements

Le compte personnel de formation peut faire l'objet d'abondements lorsque le montant des droits inscrits au compte du salarié ne permet pas une prise en charge totale du coût de la formation.

Les contributions supplémentaires (conventionnelles et volontaires) pourront être mobilisées pour financer cet abondement dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

En outre, l'opérateur de compétences sera habilité à financer l'abondement du CPF d'un salarié embauché dans une entreprise de moins de cinquante salariés dans le cadre de la section financière « actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés » constituée au titre de la contribution légale.

La gestion de cet abondement via la contribution légale est réalisée sur décision du conseil d'administration de l'OPCO qui peut réserver une partie de son PDC des moins de 50 au financement d'une politique d'abondement pour les salariés des entreprises concernées.

Le CPF peut également être abondé par le salarié par la conversion en euros de points inscrits à son compte professionnel de prévention.

Les formations prioritaires pour l'accès à un abondement sont les suivantes :

- les formations suivies par les salariés occupant des métiers sensibles ;
- les formations suivies par les salariés pour lesquels la formation permet d'accéder à un métier émergent ;
- les formations figurant sur la liste établie par la CPNEFP ;
- les formations conduisant à un CQP de branche ou CQP interbranche.

8.6 CPF abondé par la contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle peut être mobilisée pour abonder le CPF d'un salarié à condition que son employeur y ait volontairement contribué. Le montant de l'abondement conventionnel est plafonné au montant abondé par l'employeur.

Dans ce cas, l'action de formation concernée est réalisée pendant le temps de travail.

La commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles délivrera une information permettant aux entreprises et aux salariés de connaître les conditions de bénéfice de l'abondement conventionnel du CPF ainsi que les conditions de mise en œuvre de la formation réalisée dans ce cadre, conformément aux dispositions de l'article 4.3 du présent accord.

La mise en place de ce double abondement (un abondement de l'employeur sur fonds propres, et un abondement conventionnel de branche) vise à :

- augmenter les capacités financières du CPF à la main conjointe du salarié et de son employeur, avec l'appui de la branche.
- créer, dans les entreprises de la branche presse en région, un nouveau dialogue social sur la formation, dans des logiques de co-investissements et co-décisions.
- impulser, chez le salarié comme l'employeur, une nouvelle manière d'appréhender le développement des compétences par une mise en avant de la logique de co-construction.

La mise en œuvre de ce mécanisme d'abondement est conditionnée par l'opérabilité de la caisse des dépôts et consignment (qui depuis fin 2019 gère intégralement le CPF).

Article IX. CPF de transition professionnelle et congé VAE

9.1 CPF de transition professionnelle

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiante (formation sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée dans le répertoire spécifique) destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier :

- soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années dont quatre mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des douze derniers mois.

Avant le suivi de l'action de formation, le salarié bénéficie d'un positionnement identifiant ses acquis professionnels afin d'adapter la durée de la formation.

Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit l'action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Le salarié peut être accompagné dans son projet par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle qui l'informe, l'oriente, l'aide à formaliser son projet et lui propose un plan de formation.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le salarié présente son projet à la commission paritaire interprofessionnelle agréée dans sa région, qui apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge et autorise la réalisation et le financement du projet. Sa décision est motivée et notifiée au salarié.

Les modalités d'accompagnement du salarié et de prise en charge financière du projet de transition professionnelle sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

9.2 Congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le congé pour VAE permet à tout salarié d'acquérir une certification inscrite au RNCP en valorisant son expérience professionnelle et les compétences ainsi acquises.

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022, dite "Marché du travail", vise à élargir et faciliter l'accès à la VAE, en instaurant un accès universel à ce dispositif et en allégeant les conditions d'accès. Pour sa mise en œuvre, un décret doit paraître.

À son initiative, le salarié peut, sous certaines conditions prévues par le code du travail, bénéficier d'un congé de VAE lorsqu'il fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail. Le salarié demande à l'employeur une autorisation d'absence. L'employeur peut refuser cette autorisation pour des raisons de service, motivant son report sous un délai et selon des modalités définies par décret.

La durée de cette autorisation d'absence ne peut excéder quarante-huit heures par session d'évaluation.

Un décret (non encore paru) à la date de signature du présent avenant devrait préciser les nouvelles modalités d'une procédure qui doit être simplifiée notamment en supprimant la durée minimale d'expérience, les délais de validation du dossier.

9.3 Participation à un jury d'examen ou de VAE

Un salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE doit demander par écrit à son employeur, 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de VAE, l'autorisation de s'absenter en joignant une copie de la convocation qu'il a reçue.

En application des dispositions du code du travail, les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les jurys concernés ou par l'entreprise.

Article X. Contributions des entreprises

Afin de donner plus de moyens à la formation professionnelle des salariés dans la branche et de mutualiser les efforts d'investissement des entreprises, les branches font le choix de mettre en place une contribution conventionnelle dont le montant et les modalités d'utilisation sont détaillées ci-après à l'article 10.3.

10.1 Assiette des contributions

L'assiette de la contribution à la formation professionnelle est constituée du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Les rémunérations versées aux apprentis sont exonérées de cette contribution ; il en va de même des rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires en application de l'article 231 bis L du code général des impôts.

La taxe d'apprentissage est assise sur les rémunérations, selon les bases et les modalités prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale.

10.2 Contributions légales par taille d'entreprise

Les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage notamment par le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle.

La taxe d'apprentissage est égale à 0,68% de l'assiette retenue. Elle est composée de deux parts dont la première est recouvrée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle et la seconde est destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. La part collectée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,59% de l'assiette retenue et le solde destiné aux dépenses libératoires est égal à 0,09% de la même assiette.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,55% de l'assiette des contributions.

Pour les entreprises d'au moins 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 1% de l'assiette des contributions.

10.3 Contribution conventionnelle obligatoire mutualisée

Afin de faire face aux enjeux économiques, environnementaux, organisationnels et sociaux auxquels sont confrontées les branches de la presse et pour mettre à disposition des entreprises les moyens de leur investissement dans la formation professionnelle des salariés, il est créé une contribution conventionnelle mutualisée entre les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, dans les conditions définies ci-dessous.

Les versements sont exclusivement réservés au financement d'actions au bénéfice des entreprises et salariés des branches visées à l'article 1 du présent accord, et restent entièrement acquis à ces branches.

La contribution conventionnelle est gérée, conformément aux dispositions de l'article 3.3 du présent accord, par la commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles propre aux branches visées à l'article 1.

10.3.1 Montant et gestion de la contribution conventionnelle

Le montant de la contribution conventionnelle mutualisée est fixé à :

- 0,4% du montant des salaires bruts versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD pour les entreprises de 50 salariés et plus ;
- 0,1% du montant des salaires bruts versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD pour les entreprises de moins de 50 salariés.

10.3.2 Utilisation de la contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle mutualisée doit contribuer au développement de la formation professionnelle dans les branches visées à l'article 1 du présent accord, à la sécurisation des parcours professionnels et au développement des compétences.

Elle peut être utilisée pour cofinancer ou financer :

- des actions de formation réalisées en alternance ;
- des abondements dans le cadre du compte personnel du salarié ;
- des cursus de formation d'une durée totale, fractionnée ou non, au moins égale à 150 heures, dispensés par des organismes de formation, pour des reconversions professionnelles ;
- des formations, dispensées par des organismes de formation, de tuteurs qui accompagnent les salariés en reconversion et mobilité professionnelle ;
- les actions de tutorat dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une promotion ou reconversion par alternance ou les actions de maître d'apprentissage ;
- des actions réalisées en interne, organisées par l'entreprise au bénéfice exclusif de ses salariés et dispensées par un ou plusieurs de ses salariés sur la base d'un programme pédagogique, d'un calendrier, d'un budget prévisionnel, impliquant un processus d'évaluation et la délivrance d'une attestation. Dans ce cadre la contribution conventionnelle peut être utilisée pour prendre en charge le salaire et les éventuels coûts annexes engagés par l'entreprise pour le/les salarié(s) formateur(s) ;
- des tests de positionnement ou évaluations intervenant en amont d'actions de formation, ainsi que des évaluations réalisées postérieurement à des actions de formation ;
- des actions de formation individuelles résultant des besoins détectés lors des entretiens professionnels visés à l'article 4.3 du présent accord ;

- des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les missions, réalisées par des prestataires spécialisés, comprennent 4 phases :
 - lancement et pré diagnostic,
 - diagnostic,
 - définition et construction d'un plan d'actions,
 - mise en œuvre et suivi du plan d'actions.
- des actions de formation se déroulant en tout ou partie à distance (FOAD, E-learning, Mooc d'entreprise).
- Des actions de formation se déroulant en présentiel ou sous forme mixte

Des actions soutenant la transition écologique et la lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels

Les formations réalisées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne sont pas éligibles à la contribution conventionnelle.

10.4 Contributions volontaires

Toute entreprise, quels que soient ses effectifs, est libre d'effectuer auprès de l'AFDAS un versement volontaire, au-delà de la contribution légale et de la contribution conventionnelle qui lui incombent, destiné à son investissement formation. Ces sommes ne sont pas mutualisées mais inscrites au compte de l'entreprise. Elles peuvent être utilisées en complément des financements obtenus au titre de la contribution légale ou de la contribution conventionnelle.

Pour les groupes d'entreprises, ou dans le cadre de projets communs, ces sommes peuvent être mutualisées sur une base volontaire.

Les contributions versées par l'employeur ne sont soumises ni aux cotisations de sécurité sociale ni à la taxe sur les salaires.

Elles sont déductibles pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû par l'employeur.

Les modalités et frais de gestion de ces contributions volontaires sont fixées par le Conseil d'administration de l'AFDAS dans le cadre de sa politique de services rendus aux entreprises.

Article XI. Information et consultation des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise en matière de formation professionnelle et d'apprentissage

Le présent accord est communiqué à tous les représentants du personnel élus et mandatés des entreprises relevant de son champ d'application.

Le comité social et économique est consulté périodiquement, dans les conditions prévues par la loi, sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

A défaut d'accord d'entreprise, la consultation annuelle qui porte sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, sur la gestion prévisionnelle des emplois

et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences a pour support de préparation une base de données économiques et sociales.

Cette dernière, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité social et économique.

Elle est accessible en permanence aux membres du comité social et économique et aux délégués syndicaux.

Les informations relatives à la formation traitées dans la base de données le sont notamment dans le cadre des thèmes suivants :

- l'investissement social (emploi, formation professionnelle) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

A défaut d'accord d'entreprise, les informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes. Leur contenu est déterminé par décret en Conseil d'Etat et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

A défaut d'accord d'entreprise, la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formations, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage.

En vue de cette consultation, l'employeur met notamment à la disposition du comité social et économique :

- Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage ;
- Les informations sur le plan de développement des compétences ;
- Les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- Les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs.

Le contenu de ces informations est déterminé par accord d'entreprise ou, à défaut, par décret en Conseil d'Etat et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

Le comité social et économique est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur :

- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies.

Les membres du comité reçoivent des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences sur chacun des sujets mentionnés à l'alinéa ci-dessus.

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, en l'absence d'accord d'entreprise prévoyant la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers, le comité social et économique constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée :

- de préparer les délibérations du comité social et économique sur les orientations stratégiques de l'entreprise ainsi que sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Les dispositions du présent article sont applicables aux dates d'entrée en vigueur prévues par la loi ou les décrets qui les régissent.

Article XII. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est reconduit pour une durée de quatre ans à compter du 1^{er} janvier 2023.

Article XIII. Application

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux signataires, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles ou syndicales signataires.

Article XIV. Bilans d'application et revoyure

Un bilan de l'application du présent accord sera effectué chaque année par les signataires à partir du bilan annuel d'activité communiqué par l'AFDAS.

Six mois avant le terme de la dernière année d'application du présent accord, les signataires examineront l'opportunité et les modalités d'une reconduction ou d'une révision.

Article XVI. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par chaque signataire dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de trois mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article XVII. Dépôt et demande d'extension

Le présent accord est déposé à la Direction Générale du Travail.

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, en l'absence d'accord d'entreprise prévoyant la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers, le comité social et économique constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée :

- de préparer les délibérations du comité social et économique sur les orientations stratégiques de l'entreprise ainsi que sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Les dispositions du présent article sont applicables aux dates d'entrée en vigueur prévues par la loi ou les décrets qui les régissent.

Article XII. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est reconduit pour une durée de quatre ans à compter du 1^{er} janvier 2023.

Article XIII. Application

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux signataires, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles ou syndicales signataires.

Article XIV. Bilans d'application et revoyure

Un bilan de l'application du présent accord sera effectué chaque année par les signataires à partir du bilan annuel d'activité communiqué par l'AFDAS.

Six mois avant le terme de la dernière année d'application du présent accord, les signataires examineront l'opportunité et les modalités d'une reconduction ou d'une révision.

Article XVI. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par chaque signataire dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de trois mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article XVII. Dépôt et demande d'extension

Le présent accord est déposé à la Direction Générale du Travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Article XVIII. Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés

Les parties ont entendu tenir compte des spécificités des entreprises de moins de cinquante salariés au travers notamment de deux dispositions :

- l'instauration d'une contribution conventionnelle mutualisée au taux inférieur pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article 10.3.1 du présent accord ;
- la possibilité de financer ou cofinancer avec la contribution conventionnelle des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article 10.3.2 du présent accord.

Fait à paris, le 1er janvier 2023

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240110-000324

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
