



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

2024-17

27 avril 2024

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2024-17 du 27 avril 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° 2024-17.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-17 du 27 avril 2024

Conventions, avenants et accords

Pages

IDCC 43 Import-export-commission-courtage : accord du 28 mars 2024 relatif à la définition des catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire	5
IDCC 87-135 Carrières-matériaux (Occitanie) : accord du 11 mars 2024 relatif aux salaires minimaux	8
IDCC 292 Plasturgie : avenant n° 4 du 18 mars 2024 à l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	13
IDCC 915 Expertises. Industrielles-commerciales : avenant n° 72 du 6 novembre 2023 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} octobre 2023	16
IDCC 953 Charcuterie-détail : avenant n° 54 du 24 janvier 2024 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2024	19
IDCC 1316 Tourisme-social-familial : avenant n° 2 du 8 novembre 2023 à l'accord du 22 novembre 2021 relatif aux régimes de frais de santé et de prévoyance.....	21
IDCC 1396 Produits alimentaires élaborés. Industries : accord n° 118 du 4 avril 2024 relatif au régime de prévoyance des TAM, ingénieurs et cadres	28
IDCC 1405 Fruits-légumes. Expédition-exportation : avenant n° 31 du 15 mars 2024 relatif à la grille des salaires conventionnels au 1 ^{er} mars 2024.....	30
IDCC 1747-2075 Boulangerie-pâtisserie-industrielles. Œufs. Conditionnement-commercialisation : accord du 26 mars 2024 relatif à l'harmonisation des dispositions des conventions collectives nationales	32
IDCC 1801 Assistance-sociétés : avenant n° 50 du 10 janvier 2024 à l'avenant n° 44 du 4 novembre 2019 relatif à l'exercice du droit syndical.....	37
IDCC 1978 Fleuristes : accord du 22 janvier 2024 relatif à la mise en place d'un observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications	40
IDCC 2198 Ventes à distance : accord du 12 mars 2024 relatif aux minima conventionnels.....	43
IDCC 2198 Ventes à distance : avenant du 12 mars 2024 relatif à la définition du niveau référent (Annexe « Classification »)	48
IDCC 3032 Esthétique-cosmétique : accord n° 4 du 14 février 2024 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)	51

IDCC 3248 Métallurgie (Vienne) : accord du 25 mars 2024 relatif à la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté.....	69
IDCC 3249 Industries de carrières et matériaux de construction : avenant du 15 février 2024 relatif à la modification de la convention collective nationale.....	71
IDCC 3250 Commissaires-justice. Sociétés-ventes-volontaires : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2023-43 du 28 octobre 2023 à l'avenant n° 1 du 2 octobre 2023 relatif au maintien temporaire de certaines stipulations antérieures à la nouvelle convention..	92

Accord(s) professionnel(s)

Roquefort. Industrie : avenant n° 42 du 21 décembre 2023 relatif à la modification de la convention collective (Article 9.10 « Prime de présence »)	94
Roquefort. Industrie : avenant n° 43 du 21 décembre 2023 relatif à la modification de la convention collective (Article 9.13 « Prime de remplacement »)	95
Industries électriques et gazières : accord d'expérimentation du 5 avril 2024 relatif à l'amélioration de l'efficacité de la filière commission secondaire du personnel (commissions secondaires et commission supérieure nationale du personnel) dans ses prérogatives disciplinaires.....	96

Brochure n° 3100 | Convention collective nationale

**IDCC : 43 | ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

Accord du 28 mars 2024

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

NOR : ASET2450394M

IDCC : 43

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

FICIME ;

CGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC FO ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et garanties afférentes aux régimes de protection sociale complémentaire (frais de santé, prévoyance lourde et retraites) soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même « catégorie objective ».

À défaut, les contributions à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

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

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

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

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

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

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation devant entrer en vigueur au plus tard au 1^{er} janvier 2025, que les partenaires sociaux ont entendu précisés les conditions dans lesquelles les entreprises de la branche peuvent décider d'intégrer certains salariés non-cadres à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire.

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

Article 1^{er} | Catégories objectives

Article 1.1 | Cadres

On entend par cadres, le personnel relevant de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, soit les salariés relevant des emplois classés au coefficient au moins C13 de l'accord du 2 mars 2009 sur la classification.

Article 1.2 | Assimilés cadres

On entend par assimilés cadres le personnel relevant de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, soit les salariés classés au coefficient M12 de l'accord du 2 mars 2009 sur la classification.

Article 1.3 | Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

En application du 2^e alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire de l'APEC, les salariés, relevant des emplois classés du coefficient E7 au coefficient M11 de l'accord du 2 mars 2009 sur la classification, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protections sociale complémentaire. Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 (cinquante) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir 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 les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable

entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective quel que soit leur effectif.

Article 3 | Entrée en vigueur. Formalités de notification et de dépôt. Extension

Le présent accord sera soumis à la commission paritaire APEC en vue de son agrément.

Il est conclu pour une durée indéterminée, et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025 sous réserve de son extension.

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

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

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

Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause par des exclusions à l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les parties conviendront de réexaminer le présent accord dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension ou du changement législatif ou réglementaire au regard de l'impossibilité d'assurer la continuité de l'avenant ainsi altéré. La partie la plus diligente saisira alors les autres signataires dans le cadre ainsi défini.

Fait à Paris, le 28 mars 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 11 mars 2024

relatif aux salaires minimaux
(Occitanie)

NOR : ASET2450397M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM Occitanie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SICMA CFE-CGC ;

FG FO construction ;

CFDT construction bois,

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 7 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 Occitanie et relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Les échanges intervenus depuis cette réunion paritaire ont permis d'aboutir à un compromis UNICEM Occitanie, CFDT, CFE-CGC, FO sur la base de la grille reprise à l'article 3.

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 visées par la liste qui figure en annexe et qui sont représentées par les fédérations signataires.

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME.

Article 2 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants :

- 09 – Ariège.
- 11 – Aude.
- 12 – Aveyron.
- 30 – Gard.
- 31 – Haute-Garonne.
- 32 – Gers.
- 34 – Hérault.
- 46 – Lot.
- 48 – Lozère.
- 65 – Hautes-Pyrénées.
- 66 – Pyrénées-Orientales.
- 81 – Tarn.
- 82 – Tarn-et-Garonne.

Article 3 | *Salaires mensuels minimaux garantis*

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

(En euros.)

		Valeurs mensuelles	Augmentation par rapport au précédent accord du 30 novembre 2023
Niveau 1	Échelon 1	1 815	1,50 %
	Échelon 2	1 837	1,50 %
Niveau 2	Échelon 1	1 845	1,50 %
	Échelon 2	1 874	1,50 %
	Échelon 3	1 929	1,50 %
Niveau 3	Échelon 1	1 938	1,50 %
	Échelon 2	1 968	1,50 %
	Échelon 3	2 027	1,50 %
Niveau 4	Échelon 1	2 036	1,50 %
	Échelon 2	2 073	1,50 %
	Échelon 3	2 145	1,50 %

		Valeurs mensuelles	Augmentation par rapport au précédent accord du 30 novembre 2023
Niveau 5	Échelon 1	2 150	1,50 %
	Échelon 2	2 216	1,50 %
	Échelon 3	2 338	1,50 %
Niveau 6	Échelon 1	2 379	1,50 %
	Échelon 2	2 471	1,50 %
	Échelon 3	2 668	1,50 %
Niveau 7	Échelon 1	2 722	1,50 %
	Échelon 2	2 887	1,50 %
	Échelon 3	3 144	1,50 %

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.

Exceptionnellement, une nouvelle réunion paritaire pourra être organisée en 2024, à la demande de la partie la plus diligente, en cas d'augmentation de 2 % ou plus du Smic actuel (1 766,92 euros).

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 Toulouse, le 11 mars 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).

Avenant n° 4 du 18 mars 2024

à l'accord du 25 mars 2015
relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2450387M

IDCC : 292

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

Polyvia,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFTD ;

FEDECHIMIE FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les dispositions du présent avenant complète l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la plasturgie ainsi que les avenants n° 1 (en date du 16 décembre 2016) et n° 2 (en date du 28 mai 2020) et annule et remplace l'avenant n° 3 du 29 juin 2023.

L'accord étendu du 25 mars 2015 fixe notamment les contributions des entreprises versées à l'OPCA de la branche, désormais l'OPCO 2i, et les modalités de versement de la contribution conventionnelle supplémentaire destinée à accompagner la politique de la branche dans le cadre de la formation professionnelle.

Dans le cadre réformé du financement de la formation professionnelle issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les partenaires sociaux ont toujours confirmé leur volonté de se doter de moyens financiers à même de porter la politique de formation de la branche professionnelle.

Afin de s'assurer de la pleine effectivité de leur ambition, les partenaires sociaux ont décidé, dès l'accord du 25 mars 2015, de la mise en œuvre d'une contribution conventionnelle supplémentaire destinée au développement des actions de la branche dans le cadre de la formation continue.

Les partenaires sociaux entendent, par la conclusion de cet avenant, rappeler de façon ferme que cette contribution supplémentaire applicable depuis 2015 (collectée en 2016) participe aux

différentes actions engagées dans la branche en faveur du développement de la formation professionnelle en sus des obligations légales.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord vise toutes les entreprises (identifiées par leur numéro SIREN) entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie définie par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2 | Modification de l'article 20.2.2

L'article 20.2.2 de l'accord du 25 mars 2015 tel que modifié par les avenants successifs est révisé à partir 3^e paragraphe comme suit :

« La contribution conventionnelle supplémentaire est annuelle et collectée depuis 2016 sur le principe que la contribution de l'année "N" est collectée l'année « N » sur la base de la masse salariale brute annuelle (hors charges sociales patronales) arrêtée au 31 décembre de l'année "N-1" ».

La mise en œuvre et la prolongation de la contribution conventionnelle supplémentaire se fait par période de 3 années (s'entendant comme un bloc de 3 ans) par avenant (les modalités de la collecte n'étant qu'accessoire au principe de l'engagement pris sur le bloc des 3 années).

Par les présentes, il est indiqué que l'engagement de la branche du 25 mars 2015 sur cette contribution conventionnelle supplémentaire s'est fait pour un bloc d'une première durée de 3 années 2015, 2016 et 2017 (soit pour une collecte sur les années 2016, 2017 et 2018), puis pour un bloc de 3 années pour les années 2018, 2019 et 2020 (soit pour les collectes 2019, 2020 et 2021) et pour un bloc des 3 années 2021, 2022 et 2023 (soit pour les collectes 2022, 2023 et 2024).

Les parties conviennent de prolonger la contribution conventionnelle supplémentaire, applicable depuis 2015, pour un nouveau bloc de 3 années supplémentaires à savoir 2024, 2025 et 2026 (collecte 2025, 2026 et 2027). Les parties ouvriront au dernier semestre 2025 une négociation visant, par avenant, à modifier, prolonger ou pérenniser cette contribution.

En outre, les parties signataires conviennent de faire avec l'ensemble des organisations représentatives dans la branche un bilan annuel en CPNEFP des utilisations de cette contribution. Ce bilan sera établi par l'OPCO de la branche en début de chaque année.

Préalablement à cette négociation, l'OPCO de la branche remettra un bilan sur cette contribution spécifique et la CNPEFP définira les affectations possibles de cette contribution. »

Article 3 | Revoyure

Les parties signataires conviennent de se réunir dans les plus brefs délais, avec l'ensemble des organisations représentatives dans la branche, pour :

- procéder à une nouvelle modification de l'accord en cas de changement législatif des seuils légaux servant de référence aux contributions relatives à la formation professionnelle ;
- ouvrir une négociation sur le taux de la contribution conventionnelle supplémentaire dans le cas où les contributions légales relatives à la formation professionnelle seraient augmentées.

Article 4 | Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent avenant ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Durée et formalités

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée (sauf les dispositions du 4^e paragraphe de l'article 2 qui ont, par nature, une durée déterminée).

Il 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.

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

Le présent avenant a été signé en autant d'exemplaires originaux que de parties, plus deux exemplaires pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet par la partie la plus diligente :

- d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail ;
- d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 18 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3145 | Convention collective nationale

IDCC : 915 | **ENTREPRISES D'EXPERTISES EN MATIÈRE D'ÉVALUATIONS INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES**

Avenant n° 72 du 6 novembre 2023

relatif aux salaires minima au 1^{er} octobre 2023

NOR : ASET2450391M

IDCC : 915

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

FSE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SN2A CFTC ;

CFDT banques assurances ;

CFE-CGC assurance ;

UNSA industrie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations représentatives composant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se sont réunies afin d'évoquer les salaires sur invitation adressée à chacune d'elles.

Une 1^{re} réunion s'est tenue le 12 juillet 2023 au cours de laquelle les partenaires ont échangé et exprimé leurs positions.

Une 2^e réunion a eu lieu le 26 septembre 2023 puis une 3^e, le 5 octobre 2023, réunions au cours desquelles les partenaires ont à nouveau exprimé leurs positions.

Suite à ces 2 réunions, différents échanges de courriers électroniques ont permis de conclure le présent accord, le 20 octobre 2023.

Ces réunions de la commission paritaire faisaient suite à l'accord du 22 novembre 2022, qui mentionnait le principe d'une clause de revoyure afin de négocier à nouveau les salaires minima conventionnels, consécutivement à l'augmentation prévisible du Smic au 1^{er} janvier 2023.

Il est également acté dans le présent avenant, la tenue d'une réunion à programmer au cours du premier trimestre 2024 pour examiner la nécessité de réviser les classifications dans un contexte de tassement des grilles de SMC.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application de la convention collective des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (IDCC n° 915).

Article 2 | Objet

Le présent avenant a pour objet la fixation des minima conventionnels dans la branche des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales.

Le présent avenant modifie les dispositions issues de l'avenant n° 71 du 1^{er} mars 2023, ayant le même objet.

La grille des minima conventionnels annuels dans la branche (sur la base de la durée légale de travail) est modifiée comme suit, à compter du 1^{er} octobre 2023 :

(En euros.)

Niveau	Salaire annuel minimum conventionnel (en brut)
N 1	23 052
N 2	23 368
N 3	23 589
N 4	24 357
N 5	26 355
N 6	28 307
N 7	31 455
N 8	35 508
N 9	41 792
N 10	51 695

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail en vertu desquelles « tout employeur assure pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ».

Elles rappellent également que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de l'égalité professionnelle et demandent aux entreprises de veiller à corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes.

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

Compte tenu de sa nature et de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 4 | Entrée en vigueur et dispositions diverses

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} octobre 2023 pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et suivants du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Il pourra être révisé ou dénoncé, conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 6 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3133 | Convention collective nationale

IDCC : 953 | **CHARCUTERIE DE DÉTAIL**

Avenant n° 54 du 24 janvier 2024
relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2024

NOR : ASET2450333M

IDCC : 953

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

CNCT,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT,

d’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Nouvelle grille des salaires

À compter du 1^{er} janvier 2024, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d’application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (IDCC 953) sont fixés comme suit :

(En euros.)

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	11,79
160	11,95
170	12,08
180	12,44
190	12,95
200	13,40

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
Agents de maîtrise	
210	13,73
220	14,16
230	14,63
240	15,11
260	16,08
Cadres	
300	18,36
330	19,81

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que les entreprises de la branche étant majoritairement des TPE dont l'effectif moyen est de 5 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans les accords négociés au sein de la présente CPPNI.

Article 3 | Égalité professionnelle hommes/femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Ils tiennent à cet égard à réaffirmer 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 4 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension. L'ensemble des mesures, objets du présent accord, prendront effet au 1^{er} janvier 2024.

Article 5 | Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 8 novembre 2023

à l'accord du 22 novembre 2021
relatif aux régimes de frais de santé et de prévoyance

NOR : ASET2450393M

IDCC : 1316

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

HEXOPÉE ;

FFTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNEPAT FO ;

CFDT services ;

CFE-CGC santé social,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet la mise en place de taux d'appel sur les taux de cotisations contractuels pour les garanties « Frais de santé » fixées à l'article 3.5 et les garanties « Prévoyance » fixées à l'article 5.5 de l'accord du 22 novembre 2021.

Cette réévaluation a été décidée par les partenaires sociaux de la branche afin d'opérer une rétrocession légitime en direction des assurés de ces régimes, tout en assurant un équilibre financier durable aux régimes santé et prévoyance gérés par les institutions recommandées par ce même accord.

Le présent avenant annule et remplace donc les dispositions issues de l'accord du 22 novembre 2021 ayant le même objet.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application de la convention collective du tourisme social et familial (IDCC 1316).

Article 2 | Taux d'appel des cotisations du régime Frais de santé

L'article 3.5.3 « Taux et répartition des cotisations » de l'accord du 22 novembre 2021 est supprimé et remplacé par :

« 3.5.3. Taux et répartition des cotisations du régime de base en santé :

L'employeur participe à hauteur de 60 % des cotisations mises en place à titre obligatoire dans l'entreprise ; le salarié complète à hauteur de 40 % de ces mêmes cotisations.

Les taux de cotisations contractuels du régime de base sont détaillés ci-dessous :

COTISATIONS MENSUELLES – REGIME « BASE »		
Structure de cotisations	Régime Général	Régime Alsace Moselle
Famille hors conjoint (adhésion obligatoire)		
Base	2,36 % T1 / T2 ⁽¹⁾ + 0,32 % PMSS ⁽²⁾	1,65 % T1 / T2 ⁽¹⁾ + 0,22 % PMSS ⁽²⁾
Conjoint (adhésion facultative)		
Base	1,46 % PMSS ⁽²⁾	1,02 % PMSS ⁽²⁾

Entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 décembre 2025 les taux de cotisations contractuels sont appelés à hauteur de 98 %. Les taux de cotisations appelés sur cette période sont donc les suivants :

COTISATIONS MENSUELLES – REGIME « BASE »		
Structure de cotisations	Régime Général	Régime Alsace Moselle
Famille hors conjoint (adhésion obligatoire)		
Base	2,31 % T1 / T2 ⁽¹⁾ + 0,31 % PMSS ⁽²⁾	1,62 % T1 / T2 ⁽¹⁾ + 0,22 % PMSS ⁽²⁾
Conjoint (adhésion facultative)		
Base	1,43 % PMSS ⁽²⁾	1,00 % PMSS ⁽²⁾

(1) Les tranches de rémunération 1 et 2 sont définies comme suit :

- tranche 1 ou T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale ;
- tranche 2 ou T2 :
 - o pour les salariés cadres et non-cadres : tranche de salaire comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale ;

(2) Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (à titre indicatif pour l'année 2024 : 3 864 euros).

Ces cotisations s'appliquent également aux salariés en suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée et leurs ayants droit. »

(Voir page suivante.)

L'article 3.5.4 « Régime surcomplémentaire » de l'accord du 22 novembre 2021 est supprimé et remplacé par :

« 3.5.4. Régime surcomplémentaire

Les taux de cotisations contractuels du régime surcomplémentaire sont détaillés ci-dessous :

COTISATIONS MENSUELLES – REGIME « SURCOMPLÉMENTAIRE » À ADHÉSION OBLIGATOIRE		
Structure de cotisations	Régime Général	Régime Alsace Moselle
Famille hors conjoint (adhésion obligatoire)		
Surcomplémentaire	2,42 % T1 / T2 ⁽¹⁾ + 0,96 % PMSS ⁽²⁾	1,82 % T1 / T2 ⁽¹⁾ + 0,72 % PMSS ⁽²⁾
Conjoint (adhésion facultative)		
Surcomplémentaire	1,96 % PMSS ⁽²⁾	1,47 % PMSS ⁽²⁾

COTISATIONS MENSUELLES – REGIME « SURCOMPLÉMENTAIRE » ADHESION FACULTATIVE ⁽³⁾		
Structures de cotisations	Régime Général	Régime Alsace Moselle
Famille hors conjoint (adhésion facultative)		
Surcomplémentaire	+ 0,80 % PMSS ⁽²⁾	+ 0,80 % PMSS ⁽²⁾
Conjoint (adhésion facultative)		
Surcomplémentaire	+ 0,66 % PMSS ⁽²⁾	+ 0,66 % PMSS ⁽²⁾

Entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 décembre 2025 les taux de cotisations contractuels sont appelés à hauteur de 98 %. Les taux de cotisations appelées sur cette période sont les suivants :

COTISATIONS MENSUELLES – REGIME « SURCOMPLÉMENTAIRE » À ADHÉSION OBLIGATOIRE		
Structure de cotisations	Régime Général	Régime Alsace Moselle
Famille hors conjoint (adhésion obligatoire)		
Surcomplémentaire	2,37 % T1 / T2 ⁽¹⁾ + 0,94 % PMSS ⁽²⁾	1,78 % T1 / T2 ⁽¹⁾ + 0,71 % PMSS ⁽²⁾
Conjoint (adhésion facultative)		
Surcomplémentaire	1,92 % PMSS ⁽²⁾	1,44 % PMSS ⁽²⁾

COTISATIONS MENSUELLES – REGIME « SURCOMPLÉMENTAIRE » ADHESION FACULTATIVE ⁽³⁾		
Structure de cotisations	Régime Général	Régime Alsace Moselle
Famille hors conjoint (adhésion facultative)		
Surcomplémentaire	0,78 % PMSS ⁽²⁾	0,78 % PMSS ⁽²⁾
Conjoint (adhésion facultative)		
Surcomplémentaire	0,65 % PMSS ⁽²⁾	0,65 % PMSS ⁽²⁾

(1) Les tranches de rémunération 1 et 2 sont définies comme suit :

- tranche 1 ou T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale ;
- tranche 2 ou T2 :
 - o pour les salariés cadres et non-cadres : tranche de salaire comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale ;

(2) Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (à titre indicatif pour l'année 2024 : 3 864 euros).

(3) Les cotisations s'entendent en complément des cotisations afférentes au niveau de couverture du Régime « Base ».

Ces cotisations s'appliquent également aux salariés en suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée et leurs ayants droit. »

L'article 3.5.5 « Contrats suspendus non rémunérés et non indemnisés » est ajouté :

« 3.5.5. Contrats suspendus non rémunérés et non indemnisés :

Les taux de cotisations contractuels des salariés en suspension du contrat de travail non rémunérés et non indemnisés sont détaillés ci-dessous :

Régimes frais de santé	COTISATIONS CONTRACTUELLES - CONTRATS SUSPENDUS	
	Régime général	Régime Alsace-Moselle
Régime base obligatoire	1,71 % PMSS ⁽¹⁾	1,19 % PMSS ⁽¹⁾
Régime surcomplémentaire obligatoire	2,38 % PMSS ⁽¹⁾	1,79 % PMSS ⁽¹⁾
Régime surcomplémentaire facultatif	+ 0,80 % PMSS ⁽¹⁾	+ 0,80 % PMSS ⁽¹⁾

(1) Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (à titre indicatif pour l'année 2022 : 3 428 euros).

Entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 décembre 2025 les taux de cotisations contractuels sont appelés à hauteur de 98 %. Les taux de cotisations appelées sur cette période sont les suivants :

Régimes frais de santé	COTISATIONS MENSUELLES – CONTRATS SUSPENDUS	
	Régime Général	Régime Alsace-Moselle
Régime base obligatoire	1,68 % PMSS ⁽¹⁾	1,17 % PMSS ⁽¹⁾
Régime surcomplémentaire obligatoire	2,33 % PMSS ⁽¹⁾	1,75 % PMSS ⁽¹⁾
Régime surcomplémentaire facultatif	+ 0,78 % PMSS ⁽¹⁾	+ 0,78 % PMSS ⁽¹⁾

(1) Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (à titre indicatif pour l'année 2024 : 3 864 euros).

L'article 3.5.6 « Contrats "Loi Évin" » est ajouté :

« 3.5.6. Contrats "Loi Évin" »

Les taux de cotisations contractuels des contrats "Loi Évin" sont détaillés ci-dessous :

Structure(s) de cotisation	COTISATIONS MENSUELLES - CONTRAT « LOI ÉVIN »			
	RÉGIME BASE OBLIGATOIRE		RÉGIME SURCOMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE	
	Régime Général	Régime Alsace-Moselle	Régime Général	Régime Alsace-Moselle
Salarié - 1 ^{ère} année	1,71 % PMSS ⁽¹⁾	1,19 % PMSS ⁽¹⁾	2,38 % PMSS ⁽¹⁾	1,79 % PMSS ⁽¹⁾
Salarié - 2 ^{ème} année	2,13 % PMSS ⁽¹⁾	1,48 % PMSS ⁽¹⁾	2,97 % PMSS ⁽¹⁾	2,23 % PMSS ⁽¹⁾
Salarié - 3 ^{ème} année	2,56 % PMSS ⁽¹⁾	1,78 % PMSS ⁽¹⁾	3,57 % PMSS ⁽¹⁾	2,68 % PMSS ⁽¹⁾
Salarié - À partir de la 4 ^{ème} année	Gestion des tarifs en fonction de l'équilibre de ce contrat	Gestion des tarifs en fonction de l'équilibre de ce contrat	Gestion des tarifs en fonction de l'équilibre de ce contrat	Gestion des tarifs en fonction de l'équilibre de ce contrat
Conjoint	2,56 % PMSS ⁽¹⁾	1,78 % PMSS ⁽¹⁾	3,57 % PMSS ⁽¹⁾	2,68 % PMSS ⁽¹⁾
Enfant (gratuité à compter du 3 ^{ème} enfant)	0,79 % PMSS ⁽¹⁾	0,48 % PMSS ⁽¹⁾	1,09 % PMSS ⁽¹⁾	0,72 % PMSS ⁽¹⁾

(1) Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (à titre indicatif pour l'année 2022 : 3 428 euros).

NB : Les cotisations à la charge des ayants-droit d'un salarié décédé (conjoint et/ou enfant) sont identiques à celles de l'ancien salarié pour le conjoint et restent inchangées pour l'enfant.

Article 3 | Taux d'appel des cotisations du régime en prévoyance

L'article 5.5 « Taux et répartition des cotisations » de l'accord du 22 novembre 2021 est supprimé et remplacé par :

« 5.5. Taux et répartition des cotisations du régime prévoyance

L'employeur participe à hauteur de 60 % des cotisations mises en place à titre obligatoire dans l'entreprise ; le salarié à hauteur de 40 % des mêmes cotisations pour les non-cadres.

Les partenaires sociaux précisent que les salariés cadres et assimilés cadres bénéficient d'une participation employeur de 96 % sur la tranche de rémunération inférieure

au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, et non pas de 60 %, dans l'objectif de respecter les dispositions légales applicables.

Les taux de cotisations contractuels sont détaillés ci-dessous :

■ Pour les non-cadres :

GARANTIES	COTISATIONS CONTRACTUELLES	
	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS
Décès (ou IAD) toutes causes	0,31 %	0,31 %
Frais d'obsèques		
Double effet		
Rente d'éducation	0,18 %	0,18 %
Rente de conjoint		
Garantie handicap	0,03 %	0,03 %
Incapacité temporaire	0,60 %	0,60 %
Invalidité permanente	1,03 %	1,03 %
TOTAL	2,15 %	2,15 %

■ Pour les cadres :

GARANTIES	COTISATIONS CONTRACTUELLES	
	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS
Décès (ou IAD) toutes causes	0,94 %	0,92 %
Frais d'obsèques		
Double effet		
Rente d'éducation	0,18 %	0,18 %
Rente de conjoint		
Garantie handicap	0,03 %	0,03 %
Incapacité temporaire	0,42 %	1,25 %
Invalidité permanente	0,83 %	2,00 %
TOTAL	2,40 %	4,38 %

Entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 décembre 2024 les taux de cotisations contractuels sont appelés à hauteur de 90 %. Les taux de cotisations appelés sur cette période sont les suivants :

■ Pour les non-cadres :

GARANTIES	COTISATIONS CONTRACTUELLES	
	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS
Décès (ou IAD) toutes causes	0,28%	0,28%
Frais d'obsèques		
Double effet		
Rente d'éducation	0,16%	0,16%
Rente de conjoint		
Garantie handicap	0,03%	0,03%
Incapacité temporaire	0,54%	0,54%
Invalidité permanente	0,93%	0,93%
TOTAL	1,94%	1,94%

■ Pour les cadres :

GARANTIES	COTISATIONS CONTRACTUELLES	
	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS
Décès (ou IAD) toutes causes	0,84%	0,82%
Frais d'obsèques		
Double effet		
Rente d'éducation	0,16%	0,16%
Rente de conjoint		
Garantie handicap	0,03%	0,03%
Incapacité temporaire	0,38%	1,13%
Invalidité permanente	0,75%	1,80%
TOTAL	2,16%	3,94%

(1) Les tranches de rémunération 1 et 2 sont définies comme suit :

- tranche 1 ou T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale ;
- tranche 2 ou T2 :

o pour les salariés cadres et non-cadres : tranche de salaire comprise entre une fois et quatre fois le plafond

La participation de l'employeur doit respecter les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 telles que reprises dans l'ANI du 17 novembre 2017 pour les salariés cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de cet accord, et intégrer le financement du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité. »

Article 4 | *Évolution du taux de revalorisation des prestations prévoyance*

L'article 5.4.1 « Revalorisation des prestations périodiques » de l'accord du 22 novembre 2021 est supprimé et remplacé par :

« 5.4.1. Revalorisation des prestations périodiques :

Pour les sinistres nés avant le 1^{er} janvier 2024, la revalorisation des prestations périodiques en cours de service est effectuée, en fonction :

- de l'indice fixé par le conseil d'administration de l'OCIRP annuellement, pour les rentes d'éducation, de conjoint substitutive et handicap ;
- de l'évolution de la valeur du point Agirc-Arrco pour les indemnités journalières, les rentes d'invalidité et d'incapacité permanente professionnelle.

Pour les sinistres nés à compter du 1^{er} janvier 2024, la revalorisation des prestations périodiques en cours de service est effectuée :

- en fonction de l'indice fixé par le conseil d'administration de l'OCIRP annuellement, pour les rentes d'éducation, de conjoint substitutive et handicap ;
- dans la limite de 80 % du taux de rendement de l'actif général prévoyance le plus faible parmi les organismes assureurs co-recommandés ; indice constaté pour l'année N-1, sous déduction du taux technique réglementaire de cette même année et à condition que le solde global soit créditeur sur ce même exercice permettant de financer tout ou partie des revalorisations déterminées pour les indemnités journalières, les rentes d'invalidité et d'incapacité permanente professionnelle. Il est précisé que les revalorisations sont effectuées au premier novembre de chaque année.

Par ailleurs, il pourra être prévu un financement des revalorisations par la réserve qui sera défini par la commission paritaire en partage avec les organismes assureurs recommandés à condition d'une réserve disponible au moins également à 50 % des cotisations brutes du dernier exercice. »

Article 5 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte-tenu de sa nature et de son objet le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés, il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 6 | Entrée en vigueur et dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, il entre en vigueur 1^{er} avril 2024.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 8 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3127 | Convention collective nationale

IDCC : 1396 | INDUSTRIES DE PRODUITS ALIMENTAIRES ÉLABORÉS

Accord n° 118 du 4 avril 2024

relatif au régime de prévoyance des TAM, ingénieurs et cadres

NOR : ASET2450406M

IDCC : 1396

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

Pact'Alim,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'article 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 prévoyait la possibilité pour les entreprises de faire bénéficier les salariés dont le coefficient hiérarchique était au moins égal à 200 dans les arrêtés de mise en ordre des salaires (ou à une position hiérarchique équivalentes dans les classifications d'emplois de la branche) du régime de retraite et de prévoyance des cadres prévu par l'article 4 dudit accord. Ces bénéficiaires étaient communément désignés sous le terme « d'articles 36 ». Depuis la fusion des régimes de retraite complémentaires Agirc et Arrco, la notion « d'article 36 » n'existe plus. Elle n'a pas été reprise par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Toutefois, Le code de la sécurité sociale prévoit que peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de prévoyance certains salariés définis par convention de branche, sous réserve que la convention soit agréée par la commission de l'APEC.

Le présent accord modifie l'article 9 de l'annexe de la CCN pour les industries de produits alimentaires élaborés visant les techniciens et agents de maîtrise (TAM) afin de définir ceux pour lesquels les entreprises disposeraient de la faculté de les faire bénéficier du régime de prévoyance des cadres prévu par l'ANI du 17 novembre 2017.

Eu égard à l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu d'envisager des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

L'article 9 de l'annexe de la CCN pour les industries de produits alimentaires élaborés visant les techniciens et agents de maîtrise (TAM) est remplacé par l'article suivant :

« Article 9 | Régime de prévoyance

Les entreprises ont la faculté de faire bénéficier les TAM dont le coefficient est compris entre 205 (inclus) et 295 (inclus) du régime de prévoyance prévu par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Au sein de la fourchette ainsi définie, elles peuvent déterminer le coefficient à partir duquel l'ensemble des TAM compris entre ce dernier et le coefficient 295 (inclus) sont intégrés au régime de prévoyance des cadres.

Les TAM dont le coefficient est compris entre 305 (inclus) et 345 (inclus) bénéficient du régime de prévoyance prévu par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. »

Article 2 | Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de son agrément par l'APEC.

Article 3 | Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions prévues par les articles L. 2261-7 à L. 2261-9 du code du travail.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 4 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 31 du 15 mars 2024
relatif à la grille des salaires conventionnels au 1^{er} mars 2024

NOR : ASET2450403M

IDCC : 1405

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

ANEEFEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il a été décidé la mise en place d'une nouvelle grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} mars 2024. Celle-ci est adressée aux pouvoirs publics pour extension au titre de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Compte-tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 15 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 heures/semaine) applicable au 1^{er} mars 2024

Catégorie	Niveau	Euros
Ouvrier/employé	I	1 766,95
	I <i>bis</i>	1 790,00
	II	1 805,00
	III	1 818,00
	IV	1 883,00
	V	1 904,00
Technicien/AM	I	2 150,00
	II	2 320,00
Cadre	I	3 342,00
Cadre de direction	II	3 950,00

Brochure n° 3102 | Convention collective nationale

IDCC : 1747 | **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE
ET PÂTISSERIE**

Brochure n° 3184 | Convention collective nationale

IDCC : 2075 | **ŒUFS ET INDUSTRIES EN PRODUITS D'ŒUFS
(Centres de conditionnement, de commercialisation et de transformation)**

Accord du 26 mars 2024

relatif à l'harmonisation des dispositions des conventions collectives nationales

NOR : ASET2450367M

IDCC : 1747, 2075

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

FEB ;

SNIPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC-CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord collectif de branche étendu en date du 15 avril 2019, les branches professionnelles des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), ont acté, avec leurs organisations syndicales représentatives de salariés respectives, le rapprochement volontaire de leurs champs conventionnels, créant ainsi une seule branche professionnelle.

Cette démarche s'inscrivait dans le cadre légal consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et s'inscrit donc dans le cadre des dispositions des articles L. 2261-32 et L. 2261-33 du code du travail.

Les partenaires sociaux de la branche ont donc dans ce cadre commencé leurs travaux en construisant les bases du nouveau dialogue social au sein de cette nouvelle branche.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont conclu les accords suivants :

1. Un accord le 2 février 2021, portant définition des modalités de négociation collective dans le cadre du rapprochement des CCN boulangerie et pâtisserie : activités industrielles et des œufs et des industries en produits d'œufs.

Cet accord avait pour objet :

- de préciser les conditions de rapprochement des conventions collectives nationales, fixées par l'accord du 15 avril 2019 (élargissement du champ de la convention collective nationale IDCC 1747) ;
- de fixer la méthodologie, les modalités et le calendrier de la négociation.

2. Puis, les partenaires sociaux ont conclu un accord du 30 novembre 2021 portant création :

- d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) ;
- d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

3. Enfin, les partenaires sociaux ont conclu un accord de méthode le 5 avril 2022 ayant pour objectif de préparer l'harmonisation des conventions collectives.

Les partenaires sociaux ont pu alors démarrer leurs travaux d'harmonisation.

Dans le cadre des travaux l'harmonisation, les partenaires sociaux de la branche se sont régulièrement réunis et ont pu avancer dans leurs travaux d'harmonisation, en adoptant, de nouvelles dispositions communes dans les domaines suivants :

- un accord relatif à un régime de frais de santé ;
- un accord relatif à un régime de prévoyance ;
- un accord relatif aux classifications ;
- un accord relatif aux salaires minima conventionnels (grille de transposition).

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont conclu avec les pouvoirs publics une charte d'attractivité des métiers pour favoriser les échanges entre la branche et les pouvoirs publics ainsi que des engagements réciproques.

Il est précisé que ces accords de branche sont des accords négociés sur le champ harmonisé et ne comportent, à ce jour, pas de maintien de spécificité sectorielle.

L'ensemble des travaux ainsi accomplis démontre le dynamisme et l'effectivité du dialogue social existant au sein de cette branche.

Les parties ont ainsi souhaité, dès l'origine, engager des travaux de refonte globaux pour la nouvelle convention collective sur le champ harmonisé.

Pour autant, les parties sont contraintes de reconnaître que leurs travaux ne pourront pas être intégralement achevés au 15 avril 2024, notamment en raison de la crise sanitaire et ses impacts sur les négociations.

Par conséquent, les parties conviennent par le présent accord de prévoir des dispositions conventionnelles spécifiques à durée déterminée pour les entreprises relevant à ce jour de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075) le temps de l'achèvement de leurs travaux, dans les conditions suivantes.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des champs d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Article 2 | Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet d'établir les stipulations conventionnelles applicables, comme définies par l'article L. 2261-33 du code du travail, tout en spécifiant les stipulations applicables sur une durée déterminée, pour les entreprises relevant du secteur des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

En conséquence, les parties au présent accord conviennent que :

- les travaux d'harmonisation des conventions collectives se poursuivront, selon le calendrier des réunions fixées en annexe 1 ;
- les dispositions conventionnelles en vigueur à la date des présentes dans les thématiques ci-après expressément listées à l'article 4 demeureront applicables au sein de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), sous réserve de l'application de dispositions conventionnelles nouvellement négociées d'ici cette date.

Article 3 | Application des dispositions conventionnelles communes

À compter du 16 avril 2024, pour toutes les dispositions conventionnelles non expressément visées à l'article 4 du présent accord, les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord appliqueront les dispositions de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747).

Article 4 | Thématiques concernées par une application jusqu'au 31 décembre 2024

Les parties conviennent que les entreprises relevant du des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), appliqueront jusqu'au 31 décembre 2024, les thématiques suivantes existant à ce jour :

- article 5.7 « Travail à temps partiel » ;
- articles 5.15 à 5.25 « Durée du travail » : définitions/modalités d'aménagement/conditions et contreparties ;
- articles 5.26 à 5.28 « Éléments de rémunération » : minima/ancienneté/prime d'ancienneté/frais professionnel ;
- titre VI « Suspension du contrat de travail » : articles 6.1 à 6.16.

En effet, les parties ont conscience de l'existence de modalités d'aménagement du temps de travail et de politiques de rémunération fondées sur des philosophies différentes ne pouvant faire l'objet d'une harmonisation immédiate et en cours d'année.

Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2024, les entreprises relevant de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075) relèveront des dispositions telles que rédigées avant l'accord de rapprochement de champ du 15 avril 2019.

Article 5 | Dispositions applicables à compter du 1^{er} janvier 2025

Les parties conviennent qu'à compter du 1^{er} janvier 2025, les seules dispositions de branche applicables seront celles de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747) s'appliqueront à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1 du présent accord.

Article 6 | Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;
- la configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quel que soit leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 | Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir dans un délai de 2 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord afin de dresser un bilan de l'application du présent accord et s'interroger sur l'opportunité d'une éventuelle révision.

Article 8 | Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Article 9 | Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 10 | Dépôt et 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 conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Article 11 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 26 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Calendrier des négociations 2024

Calendrier 2024 fixé paritairement :

- 26 janvier 10h-17h : CPNEFP et CPPNI ;
- 13 février 10h-17h : CPNEFP et CPPNI ;
- 26 mars 10h-17h : CPNEFP et CPPNI ;
- 23 avril 10h-17h : CPNEFP et CPPNI ;
- 21 mai 10h-17h : CPNEFP et CPPNI ;
- 25 juin 10h-17h : CPNEFP et CPPNI ;
- 17 septembre 10h-17h : GT Harmonisation ;
- 1^{er} octobre 10h-17h : CPNEFP et CPPNI ;
- 19 novembre 10h-17h : CPNEFP et CPPNI.

Avenant n° 50 du 10 janvier 2024

à l'avenant n° 44 du 4 novembre 2024
relatif à l'exercice du droit syndical

NOR : ASET2450398M

IDCC : 1801

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

SNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FAA CFE-CGC ;

FBA CFDT ;

Solidaires sociétés d'assistance,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent avenant, les parties signataires entendent réviser les dispositions relatives au crédit d'heures de branche de l'avenant n° 44 du 4 novembre 2019, ces dernières étant désormais inapplicables.

Article 1^{er} | Modification de l'article 4 relatif au crédit d'heures de branche

L'article 4 de l'avenant n° 44 du 4 novembre 2019 est modifié comme suit :

« Article 4 | Crédit d'heures de branche

En complément des dispositions de l'article 1^{er} du chapitre I^{er} du présent accord^[1], un crédit d'heures mensuel est attribué à chaque fédération syndicale.

Chaque organisation syndicale représentative bénéficie d'un quota fixe de 20 heures par mois, ainsi qu'un complément d'heures.

[1] Avenant n° 44 du 4 novembre 2019.

Ce complément d'heures varie suivant le nombre d'organisations syndicales représentatives dans la branche :

(En heures.)

Nombre d'organisations syndicales représentatives	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Heures allouées en complément	15	30	45	60	75	90	105	120	135	150

Ce crédit d'heures sera réparti au prorata du poids des organisations syndicales représentatives, tel que figurant dans l'arrêté de représentativité en vigueur publié par le ministère chargé du travail.

Par ailleurs, afin de tenir compte de la charge de travail que représente la présidence d'un jury d'un titre ou d'une certification pour le compte de la branche des sociétés d'assistance, il est alloué un quota de 10 heures de délégation par an aux présidents de jury.

La présidence^[1] de l'observatoire des métiers de la branche bénéficie également de ce quota de 10 heures de délégation par an.

Le crédit d'heures de branche est géré mensuellement, sans possibilité de report, par chaque fédération qui en communique l'utilisation simultanément au secrétariat de branche et à la direction des ressources humaines de l'entreprise concernée (nom du salarié, date, nombre d'heures visées).

Le délai de prévenance concernant l'utilisation du crédit d'heures de branche doit être d'une durée raisonnable par rapport à la durée prévisible de l'absence du salarié mandaté.

L'utilisation de ce crédit d'heures de branche est réservée aux salariés ayant, dans leurs entreprises et/ou dans la branche, un mandat électif ou représentatif.

Lorsqu'un salarié est désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi et de formation, la société concernée lui accorde une autorisation d'absence rémunérée pour participer aux réunions de ces instances.

La liste de ces instances est fixée par arrêté interministériel.

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, la société concernée lui accorde une autorisation d'absence rémunérée pour participer à ce jury.

Pour la bonne marche des entreprises et pour tenir compte des nécessités de leur activité, la prise des crédits d'heures, quelle que soit leur nature (légaux, conventionnels d'entreprise et de branche), fait l'objet d'une information dans le cadre d'un bon de délégation dont la forme est fixée par chaque entreprise. »

Article 2 | *Champ d'application*

Le présent avenant vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s, appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

Compte tenu de la nature de ses dispositions, l'avenant s'applique également aux entreprises de la branche ayant moins de 50 salariés.

[1] Cette disposition vise à la fois le ou la président(e) et le ou la vice-président(e).

Article 3 | *Date d'effet, dépôt et extension*

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant, dont l'entrée en vigueur interviendra au premier jour du mois suivant la date de dépôt.

Fait à Paris, le 10 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 22 janvier 2024

relatif à la mise en place d'un observatoire prospectif paritaire
des métiers et des qualifications

NOR : ASET2450392M

IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le prolongement de l'accord collectif du 16 septembre 2015 étendu relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que de l'accord collectif du 14 juin 2017 étendu sur la formation professionnelle, les parties signataires ont souhaité la mise en place d'un observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications au niveau de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers. La signature du présent accord concrétise leur volonté commune de donner une nouvelle dynamique à l'évolution des métiers de la branche.

L'observatoire doit notamment permettre de conduire des études sur la formation en alternance (en particulier, autour des problématiques liées aux entreprises d'accueil, à l'articulation du maillage national/régional...), sur l'emploi, la formation et les compétences des salariés (reconversion professionnelle, politique des seniors, embauche/intégration et maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap...)

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 C de l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue.

Article 2 | Mise en place. Composition et fonctionnement de l'observatoire

L'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications est mis en place au sein de la branche et piloté par la CPNEFP et la CPPNI de la branche.

Les partenaires sociaux conviennent que l'observatoire de branche sera porté par l'OPCO EP.

Un point observatoire est prévu à l'ordre du jour de chaque réunion de CPNEFP et repris dans le compte-rendu qui suit.

Article 3 | Missions de l'observatoire et du comité paritaire de pilotage

Les missions de l'observatoire, telles qu'elles relèvent de l'ANI du 22 février 2018 et de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, sont notamment les suivantes :

- réaliser des études prospectives sur les métiers et les qualifications nécessaires à la définition des priorités de la branche ;
- informer la branche des études quantitatives et qualitatives sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et des évolutions à venir des différents métiers ;
- contribuer à la réflexion des entreprises sur le thème de la prospective ;
- évaluer les conséquences en termes de qualifications, de besoins de formation et susciter si nécessaire les offres de formation adaptées, notamment aux TPE-PME ;
- assurer toute action de communication nécessaire à la promotion des travaux menés auprès de tout public (entreprises, salariés, institutionnels...) ;
- communiquer auprès de la branche les travaux sur lesquels celle-ci pourra s'appuyer afin de renforcer sa politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- mettre à disposition des entreprises et de leurs salariés des outils permettant d'apprécier le niveau de qualification et les compétences des salariés, en s'appuyant sur les descriptifs des activités et compétences, et les autres travaux de l'observatoire ;
- participer à toute consolidation de données quantitatives et qualitatives au niveau de la branche et de l'interprofession ;
- renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir la politique en matière de contrats en alternance) ;
- recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation, de manière à appréhender l'évolution des métiers des différents secteurs d'activité des métiers de la branche, en termes tant quantitatifs que qualitatifs, aux niveaux national et régional. L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions des emplois et des qualifications et une aide à la décision ;
- analyser et anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin de :
 - fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;
 - permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées.

À cet effet, l'observatoire remplit les fonctions suivantes :

- met en œuvre les axes prioritaires définis par la CPPNI, en lien avec la CPNEFP, afin de définir un programme de travail annuel ou pluriannuel. Un bilan annuel de l'ensemble des travaux sera présenté en CPPNI ;
- donne son avis et assure le suivi du budget de fonctionnement qui résulte du programme de travail défini, en relation avec les instances compétentes de l'OPCO EP ;
- valide l'élaboration du cahier des charges des études décidées et le choix éventuel des prestataires extérieurs conformément aux procédures internes définies ;
- définit la communication des résultats des études auprès des entreprises de la branche ;
- fait toute recommandation qu'il juge utile, à la CPNEFP de la branche, qui a la charge de proposer à la CPPNI, pour validation, les projets ;
- toute étude finalisée fera l'objet d'une présentation en CPPNI.

Article 4 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (ées), en raison :

- d'une part, de l'objet d'intérêt général dudit accord ;
- et d'autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés (ées), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.

Article 5 | Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. 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.

Il entrera en vigueur à sa date de signature.

Fait à Paris, le 22 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3333 | Convention collective nationale

IDCC : 2198 | **ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE**

Accord du 12 mars 2024
relatif aux minima conventionnels

NOR : ASET2450400M

IDCC : 2198

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

UPECAD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

USN VAD CFE-CGC,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau, les rémunérations mensuelles brutes minimales hiérarchiques au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- la prime ou gratification annuelle telle que prévue à l'article 30 des clauses générales de la convention collective du commerce à distance ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation. ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

Article 1.1 | Modalités d'application

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie A est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 1 769 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie B est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 1 805 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie C est augmenté de 1,7 % pour s'établir à 1 843 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie D est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 1 994 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie E est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 2 416 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie F est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 2 669 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie G est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 3 346 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveaux maîtrisant et référent) de la catégorie H est augmenté de 1,2 % pour s'établir respectivement à 4 465 € et 4 639 €.

Article 2 | Égalité professionnelle

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 accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 3 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 4 | Notification et validité de l'accord

L'union professionnelle des entreprises du commerce à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 5 | Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 6 | Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1^{er} mai 2024.

Article 7 | Extension

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 12 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Rémunérations mensuelles brutes minimales commerce à distance au 1^{er} mai 2024

(En euros.)

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 769	1 804	1 875

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois.

(En euros.)

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 805	1 841	1 913

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois.

(En euros.)

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 843	1 880	1 954

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois.

(En euros.)

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1 994	2 034	2 114

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois.

(En euros.)

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 416	2 464	2 561

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois.

(En euros.)

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 669	2 722	2 829

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois

(En euros.)

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3 346	3 413	3 547

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois.

(En euros.)

Catégorie H	Maîtrisant	Référent
Mensuel	4 465	4 639

Tous les montants sont arrondis à l'euro le plus proche.

Avenant du 12 mars 2024
relatif à la définition du niveau référent
(Annexe « Classification »)

NOR : ASET2450399M

IDCC : 2198

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

UPECAD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

USN VAD CFE-CGC,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

La classification regroupe l'ensemble des catégories de personnel en une échelle unique comportant des catégories et des niveaux.

La classification comporte 2 étapes successives :

- le classement de l'emploi par catégorie ;
- l'attribution d'un niveau au titulaire de cet emploi.

Chaque catégorie comporte 3 niveaux reconnaissant l'évolution du salarié dans son emploi :

- débutant ;
- maîtrisant ;
- référent et/ou polyvalent.

Il est rappelé que le passage au niveau référent n'est pas lié à l'ancienneté.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Définition du niveau référent de la catégorie « Techniciens et agents de maîtrise »

L'article 2.2.1 « Définition des niveaux – Niveau référent » de la Classification « Agents de maîtrise et techniciens », tel qu'il est rédigé dans l'avenant du 24 juin 2011 portant modification de l'annexe « Classifications », est modifié comme suit :

« Niveau référent

Salarié dominant l'emploi qu'il exerce, au point d'être considéré par ses compétences comme un expert.

Son expertise lui permet, sans que cela soit cumulatif, de :

- résoudre des problèmes complexes ;
- rédiger les procédures et transmettre les savoir-faire ;
- assurer des missions complémentaires dans le périmètre de son emploi ;
- agir en support technique ou en assistance à ses collègues (TAM) ;
- animer des groupes de travail transversaux ;
- contribuer à l'optimisation des process existants ;
- tutorer les nouveaux collaborateurs. »

Article 2 | Égalité professionnelle

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 accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

Article 3 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 4 | Notification et validité de l'accord

L'union professionnelle des entreprises du commerce à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 5 | Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 6 | Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1^{er} mai 2024.

Article 7 | Extension

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 12 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3123 | Convention collective nationale

IDCC : **3032** | **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE**

Accord n° 4 du 14 février 2024

relatif au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

NOR : ASET2450404M

IDCC : 3032

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

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT FCS ;

FNEC CFE-CGC ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses modifications législatives effectuées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Avenir professionnel », renforce le rôle des branches professionnelles dans la formation professionnelle et notamment dans le dispositif de promotion et reconversion par l'alternance.

En effet, le dispositif « période de professionnalisation » a été supprimé par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » ; il lui a été substitué un nouveau dispositif de formation par l'alternance : la reconversion ou promotion par l'alternance, dite Pro-A.

Ainsi, il a été confié aux branches professionnelles la mission de déterminer une liste de certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) par un accord de branche étendu.

L'extension dudit accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux représentatifs de la branche souhaitent recourir aux actions de reconversion ou promotion par l'alternance, dans le but de permettre aux salariés de changer de métier ou de profession, de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail.

Le présent accord précise les certifications professionnelles éligibles à ce dispositif.

1. Champ d'application

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Les modalités d'application du dispositif sont celles définies par le code du travail en vigueur au jour de la signature du présent accord et ses éventuelles évolutions.

2. Objet du dispositif de la promotion ou reconversion par alternance

La reconversion ou promotion par l'alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou encore d'obtenir une promotion sociale grâce à la réalisation d'actions de formation ou d'actions permettant la validation des acquis de l'expérience.

3. Bénéficiaires du dispositif

Le dispositif Pro-A est destiné :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
- aux salariés placés en activité partielle mentionnés à l'article L. 5122 du code du travail.

Les salariés éligibles à ce dispositif sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence (Bac + 3).

Les bénéficiaires d'une Pro-A peuvent viser une qualification de niveau inférieur, égal ou supérieur à celui du diplôme déjà détenu.

4. Modalités d'accès

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pendant le temps de travail, ou, pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié (C. trav., art. L. 6324-7 ; C. trav., art. L. 6324-8).

La formation peut avoir lieu dans la limite de 30 heures par an et par salarié.

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

La formation hors temps de travail ne donne pas lieu à une indemnité compensatrice.

Les formations effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le contrat de travail devra faire l'objet d'un avenant indiquant la durée et l'objet de la promotion ou reconversion par alternance (modèle disponible sur le site officiel) : https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_16155.do.

Ledit avenant sera déposé auprès de l'OPCO EP. La notice du CERFA précise que l'OPCO dispose de 20 jours calendaires à compter de la date de réception du dossier complet pour rendre un avis sur la conformité de l'avenant et une décision sur la prise en charge financière des dépenses de formation.

5. Argumentaire général sur la forte mutation de l'activité et le risque d'obsolescence des compétences

Depuis plusieurs années, les partenaires sociaux font le constat à travers les différents rapports de branche, CPNEFP, CPPNI et plans stratégiques, que la branche de l'esthétique est confrontée à de fortes mutations engendrées notamment par :

- le départ à la retraite de nombreux chefs d'entreprise qui ne parviennent pas à retrouver des repreneurs ;
- l'évolution des structures des entreprises du secteur beauté bien être, demandant ainsi de nouvelles compétences ;
- le développement du numérique et de domaines connexes ;
- la nécessité de se mettre à la place du client, cerner ses besoins et davantage anticiper ses attentes ;
- l'évolution des techniques et procédés dans le domaine de l'esthétique qui oblige les entreprises et salariés à actualiser constamment leurs connaissances ;
- un secteur qui se concentre avec la hausse des enseignes ;
- l'ubérisation de la profession avec l'adaptation de l'activité aux besoins en flexibilité de la clientèle (baisse des coûts, nouveaux services...)
- les modifications législatives encadrant les technologies avancées de la profession.

Entre 2016 et 2022, la branche de l'esthétique est passé de 32 000 à 45 000 salariés de par l'essor des nouvelles tendances de consommation et des besoins en bien être de la population.

Le dernier rapport fait état d'un important turn-over dans la branche dont les causes ont plusieurs sources (démission pour changement d'activité, démission vers un établissement de la profession, démission pour ouvrir son propre commerce).

Différentes études réalisées par les différents acteurs du marché font également apparaître une concurrence accrue entre les différentes branches du secteur du bien-être (esthétique, coiffure, hôtellerie [Spa], thalasso et thermalisme).

Ces différents éléments mettent en évidence que la formation est stratégique pour la pérennisation des emplois et la valorisation des compétences.

Les partenaires sociaux considèrent que pour faire face à l'évolution incontournable des métiers de l'esthétique, il est indispensable d'attirer, de former et de fidéliser des salariés en leur proposant des certifications et des parcours de formation adaptés, attractifs et reconnus.

6. Certifications de la branche retenues

Au regard des enjeux ci-dessus exprimés, les partenaires sociaux décident de rendre éligibles à la reconversion ou promotion par l'alternance, les certifications suivantes organisées en trois domaines, au regard de la forte mutation de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences : les formations cœur de métier, les formations connexes, les formations transverses et pour les représentants du personnel.

6.1. Les formations cœur de métier

6.1.1. Les formations cœur de métiers généralistes

CAP esthétique cosmétique parfumerie

RNCP31041 du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse (MENJ).

Niveau 3.

Échéance enregistrement 01/01/2025.

Le ou la titulaire du CAP esthétique cosmétique parfumerie est un(e) professionnel(le) qualifié(e) spécialisé(e) en techniques de soins esthétiques visage, mains et pieds, techniques de maquillage visage et ongles techniques esthétiques liées aux phanères, conseil à la clientèle et vente de produits cosmétiques, d'hygiène corporelle, de produits de parfumerie et d'accessoires de soins esthétiques, conseil à la clientèle et vente de prestations esthétiques et Il(elle) conduit les activités professionnelles de l'institut de beauté et de bien-être.

BP esthétique cosmétique parfumerie

RNCP34671 du MENJ.

Niveau 4.

Échéance enregistrement 31/08/2024.

Le titulaire du brevet professionnel esthétique cosmétique parfumerie est un technicien ou une technicienne hautement qualifié spécialisé dans les prestations de beauté et de bien-être visage et corps, le conseil à la clientèle et la vente des produits cosmétiques, d'hygiène corporelle, de parfumerie et d'accessoires de soins esthétiques, le conseil à la clientèle et la vente de prestations esthétiques, l'animation de pôles de vente auprès de la clientèle, la formation et l'encadrement du personnel au sein de l'entreprise et la gestion technique, administrative et financière d'une entreprise.

Bac pro esthétique cosmétique parfumerie

RNCP36331 du MENJ.

Niveau 4.

Échéance enregistrement 31/08/2027.

Le ou la titulaire du baccalauréat professionnel esthétique cosmétique parfumerie est un(e) technicien(ne) hautement qualifié(e) spécialisé(e) dans les techniques de soins esthétiques visage et corps, les techniques de maquillages visage et ongles, les techniques esthétiques liées aux phanères, le conseil à la clientèle et la vente des produits cosmétiques, d'hygiène corporelle, de parfumerie, et d'accessoires de soins esthétiques, le conseil à la clientèle et la vente de prestations esthétiques, l'animation de pôles de vente auprès de la clientèle, la formation et l'encadrement du personnel au sein de l'entreprise et la gestion technique, administrative et financière d'un institut, d'une parfumerie, d'un centre esthétique spécialisé, d'une activité indépendante ou d'un point de vente.

BTS MECP

RNCP37375 du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR).

Niveau 5.

Échéance enregistrement 31/08/2028.

Les secteurs de la cosmétique, de l'esthétique et de la parfumerie ont un poids important au sein de l'économie française. Ces secteurs sont en constante croissance et évolution. L'évolution des produits, des techniques et l'apparition de nouveaux équipements conjugués à la digitalisation des activités, exige une capacité d'adaptation des professionnels. L'intitulé du BTS métiers de l'esthétique, de la cosmétique et de la parfumerie souligne la double dimension de ce diplôme. L'acquisition d'une connaissance approfondie du produit cosmétique et de sa commercialisation, sous les aspects tant scientifiques, réglementaires, économiques, que techniques, s'appuie sur une maîtrise des techniques esthétiques. Quelle que soit l'option choisie, le technicien supérieur en esthétique, cosmétique et parfumerie doit être capable de mettre en relation les savoirs acquis dans tous ces domaines au service du consommateur final et du client professionnel.

BM Esthéticien cosméticien

RNCP36403 de CMA France.

Niveau 5.

Échéance enregistrement 25/04/2025.

L'esthéticien-cosméticien participe à la mise au point et au développement des produits et de techniques esthétiques. Son rôle est également de conseiller et de vendre des produits, des matériels et des services auprès de clients. Il réalise des techniques esthétiques spécifiques. Il gère les espaces de vente de produits et de services. Il doit savoir diversifier ses activités et se mettre au courant des nouveautés afin de fidéliser sa clientèle. Le titulaire du brevet de maîtrise d'esthéticien-cosméticien assure les activités de réalisation des prestations, de direction et d'organisation de l'entreprise artisanale, de l'institut ou du secteur esthétique d'un établissement (hôtelier, de coiffure, de loisirs, etc.).

6.1.2. Les formations cœur de métiers spécifiques

6.1.2.1. Métiers du spa

Spa praticien

RNCP38122 CPNE-FP de l'esthétique.

Niveau 4.

Échéance enregistrement 18/10/2026.

Le/la spa praticien(ne) réalise différentes techniques de massages bien-être et accompagne ses clients dans l'usage des différents équipements du spa (balnéothérapie, douches à jets, douches à affusion...) et espaces dédiés (sauna, hammam, bain à remous...) destinés au bien-être et à la détente du (ou de la) client(e). Il/elle doit avoir une connaissance approfondie des produits de spa, des techniques de massage et des besoins des clients. La certification permet ainsi aux candidats d'acquérir une maîtrise complète des techniques des soins du corps et des modelages du monde.

Technicien spa et bien être

RNCP34921 de A Fleur de Peau.

Niveau 4.

Échéance enregistrement 14/09/2025.

Les activités visées par le technicien spa et bien être sont la réalisation de techniques de massages bien-être dont l'accueil et l'orientation des clients, le déroulement d'une pratique en techniques de massages bien-être, la prise en compte des résultats de ses prestations, l'information, le conseil dans la conduite d'un massage bien-être : l'application des connaissances anatomiques, cosmétologie et esthétiques. Les conseils et la conduite de la prestation apportée aux clients en fonction de leur anatomie et leur morphologie. L'utilisation de la cosmétologie en lien avec l'activité de technicien spa et bien-être. La remise en beauté en lien avec l'activité de technicien spa et bien-être. La gestion d'une activité autonome de technicien spa et bien-être à travers la définition de son cadre d'intervention et la gestion administrative et financière de son activité.

Intervenant spa et bien être

RNCP36719 de la CCI d'Ille-et-Vilaine et de Christine Fleury.

Niveau 4.

Échéance enregistrement 20/07/2024.

L'intervenant spa et bien-être assure la réalisation des massages et des protocoles, rituels spa et d'entretien corporel, techniques de bien être non thérapeutiques, dans tous les types de structures. Il participe également à la gestion et à l'organisation des activités de son établissement ou de sa propre activité lorsqu'il exerce en indépendant.

Praticien animateur de spa

RNCP34777 du Groupe Silvya Terrade (GST).

Niveau 4.

Échéance enregistrement 23/07/2025.

Aujourd'hui le marché du bien-être est en plein essor. Les modes de vie stressants, le besoin de ressourcement et d'équilibre ou l'envie d'évasion et de luxe font que nul ne peut douter de la pérennité de ce courant et de l'importance des développements en cours, qui professionnalisent encore davantage le métier de praticien(ne) animateur(trice) de spa. Le spa est un lieu unique qui invite à se ressourcer, à profiter de ces bienfaits pour offrir à la clientèle une expérience unique. Le bien-être devient une valeur universelle, un besoin et le spa un marché porteur. Alors que la certification s'était orientée jusqu'alors sur un métier mixte praticien(ne) spa et esthéticien(ne), elle se spécialise aujourd'hui sur le métier de praticien(ne) animateur(trice) de spa. C'est aujourd'hui un marché à part entière et non plus dépendant de l'esthétique. Les compétences métier ont été renforcées pour répondre précisément aux attentes du secteur du spa : une plus grande technicité sur les soins du corps proposés, tant au niveau des pratiques de modelage, que des appareils utilisés (maîtrise des soins et protocoles spécifiques), une ouverture plus marquée vers la vente conseil, à partir de produits et marques spécialisés dans l'univers du spa, avec la proposition de produits et soins adaptés (produits locaux, naturels...) et une recherche de posture (prise en charge globale du client pour lui offrir une prestation bien-être répondant aux attentes d'aujourd'hui (ambiance, mise en scène, écoute, fidélisation, « culture générale », ajustement permanent de la carte des soins...). Ces nouvelles orientations ont permis de développer l'employabilité dans les secteurs du spa, autres que dans les instituts de beauté.

Praticien en massages bien-être

RNCP36906 et RNCP38447 de l'école internationale du spa (EIS).

Niveau 4.

Échéance enregistrement 29/09/2024 pour le RNCP36906 et sera remplacé par RNCP38447.

Le praticien en massages bien-être est un professionnel des techniques de relaxation et des techniques de bien-être qui a objectif de procurer une détente corporelle et une relaxation à son client. Les prestations qu'il propose visent à améliorer le bien-être de ses clients en utilisant différentes approches et techniques de massages bien-être. Il prend en charge ses clients de l'accueil jusqu'à la réalisation des soins.

Praticien en Amma assis

■ RNCP35220 de Xavier Court Formation

Niveau 5

Échéance enregistrement 20/01/2024

La certification a pour objet de sanctionner de réelles compétences concernant la réalisation de séances de Amma assis et le développement d'une activité professionnelle de praticien en Amma assis. Elle permet aux titulaires d'être à la fois d'excellents praticiens concernant les techniques de Amma assis, mais aussi d'être des professionnels formés afin de faire de ce métier leur activité professionnelle principale. En tant que professionnels du Amma assis, la certification sanctionne les capacités à analyser de manière détaillée les attentes et les besoins des clients afin de réaliser des séances de Amma assis personnalisées et ciblées sur des tensions spécifiques. L'objectif de la certification est aussi de rassurer les clients en justifiant d'une véritable formation de praticien. Cette reconnaissance permet également aux praticiens d'intervenir plus facilement au sein des différentes structures, comme au sein des entreprises privées qui proposent de plus en plus fréquemment des prestations de ce type à leurs salariés. Pour ces acteurs et ces institutions, le fait de disposer d'une certification devient un point crucial afin de pouvoir réaliser les premières prestations.

6.1.2.2. Métiers des ongles

CQP styliste ongulair

RNCP29852 de la CPNE-FP de l'esthétique.

Niveau 3.

En cours de renouvellement.

Le métier de styliste ongulair consiste en l'utilisation de techniques et de produits (gels UV, résines...) dans le but de rallonger et/ou de consolider des ongles naturels, avec ou sans prothèse(s) ongulair(s) pour reconstruire, corriger, consolider ou réparer un ongle selon la morphologie de la main et/ou du pied, de la nature de l'ongle et des goûts personnels de sa cliente. Il implique également le conseil et l'entretien nécessaire des prothèses ongulaires pour préserver la santé et la sécurité de l'ongle naturel et de sa matrice. Le/la styliste ongulair doit respecter un certain nombre de règles, notamment questionner son client sur ses habitudes, allergies, traitements médicaux et choisit ainsi la méthode la mieux adaptée à son client. Il/elle peut également proposer diverses techniques de décoration d'ongles plus ou moins élaborées. Quelle que soit la technique utilisée, il s'agit d'un métier qui demande de la précision, de l'attention et d'avoir l'esprit créatif. Ainsi, le/la styliste ongulair intervient dans le respect des règles d'hygiène, de qualité, de sécurité et assure les activités suivantes : l'accueil et le suivi de la clientèle, le conseil et la vente de prestations et de produits en onglerie, la réalisation de techniques de manucurie et de beauté des pieds et la réalisation de techniques gel sous UV, résine, pose de vernis, maquillage d'ongles.

6.1.2.3. Métiers du maquillage

CQP maquilleur conseil animateur

RNCP28800 de la CPNE-FP de l'esthétique.

Niveau 3.

Échue.

Le/la maquilleur(se) conseil animateur(trice), seul(e) ou sous la responsabilité du responsable ou du gérant de l'institut s'occupe de mettre en valeur, embellir le visage. Dans un institut de beauté, dans un magasin de cosmétiques ou une parfumerie, il/elle réalise tout type de maquillage : du maquillage discret au maquillage plus élaboré/personnalisé (cérémonies, soirées festives ou à thèmes) selon les attentes de sa clientèle ou encore la réalisation de maquillage longue durée. Le/la maquilleur(se) conseil animateur(trice) conseille sa clientèle sur les produits de maquillage, explique les modes d'applications des produits cosmétiques et les choix spécifiques en fonction de la carnation et morphologie de visage, il/elle est susceptible de proposer des fiches conseils, enfin, il/elle forme aux techniques de base. Véritable professionnel(le), il/elle assure la gestion des stocks, l'animation des campagnes commerciales/promotionnelles et la mise en valeur de nouveaux produits. Le/la maquilleur(se) conseil animateur(trice) doit non seulement veiller à proposer un service adapté aux besoins de sa clientèle en les conseillant et les informant sur les techniques employées, mais aussi être doté(e) d'imagination et de créativité.

L'exercice de ce métier requiert aussi minutie, patience, soin et rigueur. Ainsi, le/la maquilleur(se) conseil animateur(trice) assure les activités suivantes : l'accueil et le suivi de la clientèle, le conseil et la vente de prestations et de produits de maquillage, l'animation de cours d'auto-maquillage et la réalisation de techniques de maquillage visage et de maquillage longue durée.

Maquilleur artistique

RNCP35258 de l'académie des techniques du maquillage artistique.

Niveau 4.

Échéance enregistrement 10/02/2024.

Le maquilleur artistique peut être appelé à travailler soit dans un environnement esthétique ciblé luxe ou encore intervenir dans un environnement artistique lié à l'événementiel, au média et au cinéma : défilés de mode, médias visuels (télé, réseaux sociaux, événements, films...). Bien que des formations d'état existent dans le domaine du maquillage comme le CAP esthétique cosmétique parfumerie, BTS esthétique...

Le métier de maquilleur artistique se différencie de ces métiers de base car on entend préparer des experts en maquillage ayant acquis une parfaite maîtrise des techniques de maquillage, d'effets spéciaux et des spécificités de traitement expert sur le traitement des carnations et des peaux. C'est un véritable métier où le maquillage s'inscrit dans un projet artistique, le maquilleur artistique est appelé à savoir proposer un projet dessiné et travailler en équipe avec des experts d'événementiel, des médias et du cinéma. Pour pratiquer ce métier le maquilleur artistique doit acquérir des compétences en techniques de maquillages, mais également dans les domaines du dessin et de références historiques, culturelles... Il doit être capable de travailler sur un projet avec les directions de la production et être souvent une source créative afin de proposer des maquillages adaptés à différentes situations.

Le métier de maquilleur artistique est une référence dans l'environnement de son métier, il doit être capable de participer à un travail artistique interdisciplinaire, comme expert et source d'inspiration dans son domaine. La formation qui permet d'accéder à cette certification est longue et complète car elle entend préparer à une expertise tant sur le plan technique par l'utili-

sation experte des produits cosmétiques et des matériels de maquillage, mais également à un niveau artistique en déployant une réelle capacité à présenter des maquillages de hautes qualités et adaptés à la demande d'un projet spécifique.

Les besoins du marché dans le domaine du maquillage artistique se développent autour de trois grands domaines, ce qui explique que notre formation propose 3 options distinctes, à savoir : Le monde de l'événementiel et de la télé, le spectacle et le cinéma et le conseiller maquillage expert et relooking.

Ce métier s'adresse aux personnes qui ont déjà une connaissance de base dans le secteur de la cosmétique, esthétique et parfumerie et/ou qui souhaitent s'orienter dans la branche artistique de ce métier. Qui sont les secteurs qui recrutent actuellement dans ce domaine ? Les médias visuels et les sociétés événementiels. Les productions cinématographiques. Les spas et institut de luxe qui souhaitent marquer la différence en termes de qualité s'entourant d'artistes et d'experts dans les domaines du maquillage, de la mise en beauté et de la coiffure (état d'esprit relooking).

Maquilleur artistique (niveau 5)

RNCP36717 de l'école de maquillage Sophie Lecomte.

Niveau 5.

Échéance enregistrement 20/07/2024.

Le maquilleur artistique répond aux demandes de particuliers comme de professionnels. Il crée, conçoit, organise et réalise ses prestations dans des domaines nombreux et variés, mais toujours dans le secteur artistique (scène, photo shoot, défilés de mode, tournages, événements...). Ses fonctions ne se limitent pas uniquement à des modifications plus ou moins importantes de l'apparence ni à l'embellissement d'une personne. Il peut aussi conseiller une personne ou un groupe de personnes (conseil d'une technique de maquillage ou d'un produit), ou encore, transmettre des techniques de maquillage (à des troupes de comédiens, à d'autres maquilleurs...), ainsi que créer des looks, animer des espaces commerciaux avec des shows maquillage et des démonstrations de maquillage, créer des face charts ou du contenu pour des publications à but commercial ou artistique, concevoir et fabriquer des accessoires ou des prothèses destinées à compléter un maquillage.

6.1.2.4. Métiers de la formation

Master | Économie du travail et des ressources humaines

RNCP28297 de différentes universités.

Niveau 7.

Échéance enregistrement 31/08/2028.

Cette formation :

- analyse des articulations entre politiques de formation et politique d'emploi ;
- analyse et mise en œuvre de la politique de management des ressources humaines et de l'emploi ;
- conception d'outils de pilotage, d'évaluation et de management (études statistiques, tableaux de bord ressources humaines ou tableau de données relatives à l'emploi) ;
- conception de dispositifs de formation (en e-learning, présentiel ou mixte) ;
- compréhension des nouvelles problématiques du travail (QVT, RSE...) et mise en œuvre de dispositifs d'innovation sociale ;
- diagnostic et management territorial de l'emploi et des compétences ;

- construction de la politique de formation, de rémunération, d’audit social, de recrutement, de licenciement/restructuration en veillant au respect de la législation sociale ;
- négociation avec les partenaires sociaux et les instances représentatives du personnel ;
- représentation de l’entreprise auprès des instances du monde du travail ;
- accompagnement des salariés et des demandeurs d’emploi dans leurs démarches d’insertion et de transition professionnelles.

Formateur professionnel d’adulte

RNCP37275 du ministère du travail.

Niveau 5.

Échéance enregistrement 29/04/2028.

Grâce à sa double expertise pédagogique et technique, le formateur professionnel d’adultes accompagne les apprenants dans l’apprentissage d’un métier ou dans l’acquisition de compétences ou de savoirs nécessaires à l’accès à la qualification, la professionnalisation et l’accès ou le maintien dans l’emploi.

Le formateur professionnel d’adultes analyse des demandes formelles et informelles de formation pour identifier les compétences et les savoirs à acquérir par les apprenants et pour rédiger la progression pédagogique de la formation à animer. Pour préparer son animation, il formalise les étapes clés et les modalités sous la forme d’un scénario pédagogique et d’accompagnement. Il choisit, adapte ou crée les activités et sélectionne ou conçoit des ressources adaptées. Le formateur anime la formation selon différentes modalités (présentiel, distance, alternance...).

Il s’appuie sur les pédagogies actives et adopte une posture de facilitation des apprentissages. Il prend en compte l’hétérogénéité du groupe pour adapter la formation aux besoins des apprenants et à leur progression. En amont, pendant et à la fin de la formation, il évalue les acquis des apprenants pour mesurer leur progression et valider l’acquisition de savoirs ou de compétences relatifs à un référentiel. En cas de besoin, il met en place des démarches de remédiation aux difficultés individuelles d’apprentissage.

Tout au long de la formation, le formateur professionnel d’adultes accompagne les apprenants afin de sécuriser leurs parcours de formation. À partir d’un scénario d’accompagnement, il met en œuvre les différentes étapes de l’accompagnement. Il mobilise les acteurs relais au sein ou à l’extérieur de son organisation, en réponse aux besoins des apprenants. Il accueille et positionne les apprenants afin d’individualiser leurs parcours.

Il assure un suivi individualisé et collectif et propose d’éventuels ajustements de parcours. Lorsqu’il accompagne les apprenants à distance, le formateur met en place des actions de tutorat spécifiques à la formation à distance. L’accompagnement permet également de contribuer au développement professionnel des apprenants en favorisant des compétences et des comportements adaptés à leurs projets professionnels.

Dans ses activités, le formateur professionnel d’adultes veille en permanence à la qualité de ses activités. Il se conforme au cadre contractuel de la formation, à la réglementation en vigueur dans sa spécialité et dans le secteur de la formation. Il connaît les enjeux de RSE (responsabilité sociale des entreprises) de son organisation et sensibilise les apprenants dans leur propre activité. Il participe au système de qualité et de conformité en assurant la traçabilité de la formation. Il s’adapte aux évolutions de son environnement et maintient son niveau d’expertise et de performance grâce à une démarche de veille permanente et à l’analyse régulière de ses pratiques d’animation, d’accompagnement et de communication.

Le formateur professionnel d'adultes est autonome dans la préparation, l'animation de la formation et l'accompagnement des apprenants, et veille à la qualité de ses activités. Il exerce sous la responsabilité d'un coordinateur pédagogique ou d'un responsable de formation s'il est salarié. Il trace et rend compte de son activité dans le cadre du système de qualité et de conformité.

Le formateur professionnel d'adultes est fréquemment en relation avec les apprenants. Au sein de son organisation, il travaille en équipe avec d'autres formateurs, collabore avec le service administratif et rend compte à son supérieur hiérarchique. À l'extérieur de son organisation, il entretient des relations avec l'environnement professionnel et institutionnel local. Le formateur professionnel d'adultes intervient dans les locaux des organismes de formation, dans les locaux des clients, dans des tiers-lieux ou à distance. Il s'appuie sur les outils bureautiques et numériques pour concevoir, animer les formations et accompagner les apprenants. Les conditions d'exercice, très diversifiées, dépendent étroitement des employeurs et du domaine de spécialité du formateur. Le formateur peut être salarié ou travailleur indépendant.

6.2. Les formations connexes

Socio esthétique

RNCP37818 du CODES.

Niveau 4.

Échéance enregistrement 19/07/2028.

Dès les années 1970, la socio-esthétique est apparue nécessaire dans la prise en charge de la personne en souffrance dans sa globalité. L'image et l'estime de soi, la considération et le schéma corporel, le bien-être et le confort contribuent à l'amélioration de la prise en charge médicale ou sociale. La socio-esthétique, au travers de supports tels que le toucher relationnel, les soins esthétiques adaptés, portés sur l'apparence et sur l'hygiène, participe à optimiser cette prise en charge. Le socio-esthéticien utilise les pratiques d'esthétique comme médiateur psychocorporel pour participer à l'accompagnement de publics fragilisés au sein de différents secteurs d'intervention, à la fois complémentaires et spécifiques, qui composent le système de santé et médico-social en France : le secteur médical, le secteur médico-social et le secteur social. Le socio-esthéticien doit être en capacité de concevoir des projets socio-esthétiques pour les établissements des secteurs visés, mener des interventions individuelles et collectives inscrites dans ces projets et conduire l'analyse de leur pratique en vue de contribuer à l'amélioration de la prise en charge des personnes.

CAP coiffure

RNCP34670 du MENJ.

Niveau 3.

Échéance enregistrement 31/08/2024.

Le secteur de la coiffure a connu et continue de connaître de profonds bouleversements, sous l'impact de différents facteurs :

- une stagnation du pouvoir d'achat et une évolution du comportement économique des ménages, induisant pour les salons de coiffure une nécessité de bien définir leur concept et de se positionner de manière appropriée par rapport à leur clientèle ;
- une évolution de la réglementation liée aux produits capillaires ;
- une évolution de la réglementation liée à l'entreprise ;
- une évolution de la démographie des professionnels de la coiffure avec un nombre important de départs à anticiper du côté des chefs d'entreprise ;

- une évolution technique des produits capillaires pouvant parfois être à l’origine de nouveaux concepts de salons ;
- une évolution des attentes et comportements des consommateurs ;
- une partie des entreprises cherche à développer de nouveaux services en réponse à la pression concurrentielle, mais leur mise en place n’est pas toujours aisée.

De ce fait, il paraît nécessaire de renforcer l’acquisition de compétences techniques solides et de compétences en matière de relation client pour les publics préparant le CAP.

BP coiffure

RNCP 8231 du MENJ.

Niveau 4.

Échéance enregistrement 31/08/2028.

Le titulaire du brevet professionnel coiffure est un professionnel hautement qualifié. Il est compétent dans l’accueil, la prise en charge et le suivi de la clientèle ; il maîtrise les techniques d’hygiène et de soins capillaires, de coupe, de coloration, d’éclaircissement, de mise en forme temporaire ou durable et de coiffage. Il conseille la clientèle et exerce une activité de valorisation des services et de suivi beauté. Il assure également la gestion administrative et financière de l’entreprise ainsi que son développement, l’animation et la gestion du personnel. Dans ses activités d’accueil et de suivi de la clientèle, il réalise la collecte, la sélection et le traitement des informations ainsi que le suivi de la qualité de l’accueil et la prise en charge de la clientèle. Il conçoit et met en œuvre des techniques, produits et services par :

- le conseil et la vente de produits, matériels et services ;
- la conception de coiffure personnalisée ;
- la mise en œuvre des techniques de soins capillaires, de coloration et d’éclaircissement ;
- la création et la réalisation de coupes aussi bien féminines que masculines ;
- la conception et la réalisation de coiffures événementielles ;
- la conception de coupes masculines spécifiques ainsi que la réalisation d’une taille du système pilo-facial.

L’exercice du métier prend en compte la connaissance de l’entreprise, la réglementation et les normes en vigueur, la santé et la sécurité au travail, la qualité et le développement durable. La maîtrise des outils informatiques et des logiciels professionnels est également requise.

6.3. Les formations transverses ou pour les représentants du personnel

Ce domaine regroupe des certifications pour lesquelles il convient de maintenir les compétences mais également d’en acquérir de nouvelles en vue de capter une nouvelle clientèle, fidéliser celle déjà existante, développer la relation client, s’adapter à de nouvelles méthodes de vente, se différencier des autres entreprises de coiffure.

Elles permettent également de développer la mobilité, de se reconvertir vers d’autres secteurs proches au vu de la crise sanitaire actuelle, avec de potentielles reconversions massives.

Elles permettent encore de développer les compétences en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE), réglementation, sensibilisation sur l’avenir.

Ces postes apparaissent dans la grille de classification emplois connexes de la convention collective et permettent une évolution de métiers pour certains collaborateurs de la branche.

Elles permettent d’évoluer de coiffeur vers chef d’entreprise, avec du management, de la gestion, le commercial, la comptabilité, et d’être présent dans la grille de salaire. Elles comprennent les compétences et qualifications nécessaires pour la bonne tenue d’une entreprise, mais aussi

pour évoluer au sein de grosses entreprises fournisseur et distributeurs du secteur. Elles permettent notamment aussi d'évoluer dans des spécialités nécessaires pour devenir chef d'entreprise.

Les partenaires sociaux listent les certifications suivantes :

6.3.1. Commerces-ventes

BTS management commercial opérationnel (MCO)

RNCP38362 du MESR.

Niveau 5.

Échéance enregistrement 31/12/2028.

L'activité du titulaire du BTS MCO s'exerce auprès de la clientèle actuelle et potentielle de l'entreprise. Elle varie en fonction des structures, des missions et des statuts de l'organisation qui l'emploie. Le titulaire du BTS MCO maîtrise les techniques essentielles de management opérationnel, de gestion et d'animation commerciale. Il utilise ses compétences en communication dans son activité courante.

Il met en œuvre en permanence les applications et technologies digitales ainsi que les outils de traitement de l'information.

Ses activités professionnelles exigent le respect de la législation, des règles d'éthique et de déontologie. Elles s'inscrivent également dans un souci constant de lutte contre toutes les discriminations professionnelles, de préservation de l'environnement et de contribution au développement durable.

Le titulaire du brevet de technicien supérieur management commercial opérationnel (MCO) a pour perspective de prendre la responsabilité opérationnelle de tout ou partie d'une unité commerciale. Une unité commerciale est un lieu physique et/ou virtuel permettant à un client potentiel d'accéder à une offre de produits ou de services.

Le titulaire du BTS MCO prend en charge la relation client dans sa globalité ainsi que l'animation et la dynamisation de l'offre. Il assure également la gestion opérationnelle de l'unité commerciale ainsi que le management de son équipe commerciale. Cette polyvalence fonctionnelle s'inscrit dans un contexte d'activités commerciales digitalisées visant à mettre en œuvre la politique commerciale du réseau et/ou de l'unité commerciale.

6.3.2. Comptabilité. Gestion. Finance

Bac pro assistant à la gestion des organisations et de leurs activités

RNCP34606 du MENJ.

Niveau 4.

Échéance enregistrement 31/08/2025.

Les métiers de l'assistance à la gestion des organisations et de leurs activités consistent à apporter un appui à un dirigeant de petite structure, à un ou plusieurs cadres ou à une équipe dans une plus grande structure, en assurant des missions d'interface, de coordination et d'organisation dans le domaine administratif.

Ces métiers s'exercent dans tous les secteurs d'activité et au sein de tout type d'organisations de petite, moyenne ou grande taille. Ils se déploient dans un contexte de mutations profondes des activités de services, notamment en raison de l'impact des restructurations, des nouvelles formes d'organisation du travail, de la dématérialisation des informations, de la transformation numérique des activités et de l'automatisation de certains processus.

BTS gestion de la PME

RNCP38363 du MESR.

Niveau 5.

Échéance enregistrement 31/12/2027.

Activités visées :

- recherche de clientèle et contact ;
- administration des ventes de la PME ;
- maintien et développement de la relation avec les clients de la PME ;
- recherche et choix des fournisseurs de la PME ;
- suivi des opérations d’achats et d’investissement de la PME ;
- suivi comptable des opérations avec les clients et les fournisseurs de la PME ;
- conduite d’une veille ;
- participation à la mise en place d’un travail en mode projet au sein de la PME ;
- mise en œuvre d’une démarche de gestion des risques de la PME ;
- participation à la gestion des risques financiers de la PME ;
- participation à la gestion des risques non financiers de la PME ;
- mise en place d’une démarche qualité au sein de la PME ;
- gestion administrative du personnel de la PME ;
- contribution à la qualité du système d’information de la PME ;
- organisation des activités de la PME ;
- participation au développement commercial national ou international de la PME ;
- contribution à la mise en œuvre de la communication de la PME ;
- participation à l’analyse de l’activité de la PME ;
- participation au diagnostic financier de la PME ;
- participation à l’élaboration de tableaux de bord de la PME.

6.3.3. Ressources humaines

Ces certifications s’inscrivent dans la prise en compte de la responsabilité sociétale et environnementale (RSE) au sein de l’entreprise.

Titre professionnel assistant ressources humaines

RNCP35030 du Ministère du travail.

Niveau 5.

Échéance enregistrement 05/11/2025.

Dans le respect des règles juridiques, l’assistant ressources humaines assure tout ou partie des opérations liées à la gestion administrative du personnel. Il contribue au recrutement de nouveaux collaborateurs et au développement des compétences.

6.3.4. Domaine de formation pour les représentants du personnel

Les partenaires sociaux souhaitent sécuriser le parcours professionnel des salariés ayant un mandat de représentant du personnel au CSE ou un mandat syndical, étant noté que les représentants du personnel au CSE ne peuvent effectuer plus de trois mandats en principe (sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés ou de 50 à 300 salariés couverts par un accord).

Sont ainsi prévus les titres suivants du ministère du travail :

Titre professionnel médiateur social accès aux droits et services

RNCP36241 du ministère du travail.

Niveau 4.

Échéance enregistrement 16/05/2027.

Dans le cadre déontologique de la médiation sociale, le médiateur social accès aux droits et services (MSADS) contribue à entretenir et faciliter les rapports sociaux physiques et virtuels. Il favorise l'inclusion des personnes par son activité de médiation destinée à tout public.

Titre professionnel responsable de petite et moyenne structure

RNCP35646 du ministère du travail.

Niveau 5.

Échéance enregistrement 08/02/2024.

Le responsable de petite et moyenne structure anime une structure économique dans ses dimensions humaine, commerciale, production et financière. Il organise le fonctionnement de la structure en conformité avec les objectifs qui lui sont donnés.

Titre professionnel négociateur technico-commercial

RNCP34079 du ministère du travail.

Niveau 5.

Échéance enregistrement 08/02/2024.

Le négociateur technico-commercial exploite les potentialités de vente sur un secteur géographique défini dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise. Il élabore une stratégie commerciale omnicanale, organise et met en œuvre un plan d'actions commerciales et en évalue les résultats. Il prospecte à distance et physiquement des entreprises afin de développer son portefeuille client, d'atteindre les objectifs fixés et de développer le chiffre d'affaires de l'entreprise. Il conçoit et négocie des solutions techniques de produits ou de prestations de service.

Titre professionnel gestionnaire de paie

RNCP37948 du ministère du travail.

Niveau 5.

Échéance enregistrement 29/12/2028.

Le gestionnaire de paie assure le suivi, le contrôle de fiabilité, l'analyse et le traitement des informations sociales collectées afin de réaliser un traitement fiable de la paie. Il la vérifie en fonction de la législation, des conventions collectives et des contrats de travail.

Titre professionnel assistant de direction

RNCP34143 du ministère du travail.

Niveau 5.

Échéance enregistrement 29/07/2024.

L'assistant de direction est au cœur du système de communication, d'organisation et de décision de l'entreprise ou de la structure qui l'emploie. Il assiste la direction et se voit confier des missions qui confortent ce rôle central. Il a la capacité d'analyser une situation, d'établir un diagnostic et de proposer une solution.

L'ensemble de ces titres peuvent être associés à des métiers de la branche ou à des compétences nécessaires dans la branche.

Les certifications visées ci-dessus sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance sous réserve, à la date de la demande de formation, qu'elles soient actives au répertoire national des certifications en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.

7. Durée des actions de formation

Le dispositif s'étend sur une durée comprise entre 6 mois et 12 mois avec les possibilités d'extension prévues par la loi.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

La durée de la formation pourra être portée au-delà de 12 mois et dans la limite de 24 mois pour les certifications suivantes :

- Bac pro esthétique ;
- BP esthétique cosmétique ;
- BTS esthétique ;
- BM esthétique cosmétique.

Aucune durée minimale n'est applicable aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences (Cléa ou Cléa numérique) ainsi qu'aux actions de VAE (validation des acquis de l'expérience).

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A, sans être inférieure à 150 heures. Elles peuvent être portées au-delà de 25 % pour les certifications suivantes :

- Bac pro esthétique (500 heures/an) ;
- BTS esthétique (600 heures/an) ;
- BM esthétique cosmétique (600 heures/an).

8. Tutorat

Le salarié en reconversion ou promotion par alternance bénéficie de l'aide d'un tuteur.

Le tuteur est choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en lien avec l'objectif de reconversion ou promotion par alternance visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions ci-dessus, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur ne peut pas prendre en charge plus de 3 salariés et l'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés (code du travail, art. D. 6324-2).

Dans certains cas, l'OPCO peut participer aux dépenses liées au tutorat.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le salarié en reconversion ou promotion par alternance ;
- organiser l'activité du salarié dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du salarié ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions tutorales.

Le tuteur doit également avoir le temps nécessaire pour pouvoir se former.

9. Entretiens professionnels

Conformément aux dispositions légales, l'employeur fait bénéficier chaque salarié tous les deux ans d'un entretien professionnel distinct de l'entretien d'évaluation. Au cours de cet entretien, ses perspectives d'évolution sont examinées, en termes de qualification et d'emploi, avec des informations sur les dispositifs de formation y compris la Pro-A et si besoin en lien avec le conseil en évolution professionnelle hors temps de travail.

Un bilan récapitulant le parcours professionnel du salarié est également réalisé tous les six ans de présence dans l'entreprise.

10. Égalité entre les hommes et les femmes

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination. Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des hommes et des femmes à la formation professionnelle.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, d'une part, ainsi que les éléments apportés par le rapport de branche, d'autre part, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle sont transmis à la CPNEFP de la branche.

11. Prise en charge des frais

L'OPCO EP assure la prise en charge, en tout ou partie, des frais pédagogiques et des frais annexes (les frais d'hébergement et de transport), conformément aux dispositions définies en Section Paritaire Professionnelle de la branche.

Les frais de salaire sont pris en charge en tout ou partie par l'OPCO EP dans la limite du Smic horaire et selon la disponibilité des fonds de la section paritaire professionnelle de la branche.

Concernant la VAE, la journée de l'examen sera libérée et rémunérée à hauteur de 50 %. Les heures non travaillées et non rémunérées pourront être récupérées en temps de travail si le salarié le souhaite (dans les 90 jours calendaires qui suivent) avec un délai légal ou conventionnel de prévenance.

L'entreprise, sur présentation des justificatifs, prendra en charge les frais engendrés pour la réalisation du dossier VAE du salarié à hauteur de 500 € maximum.

12. Clause spécifique aux entreprises de 50 salariés

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

13. Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois, il pourra être revu afin de le mettre en conformité tant avec la législation qui pourrait évoluer que des métiers et formations éligibles au dispositif.

Cette révision prendra effet par l'écriture d'un avenant.

14. Révision. Dénonciation

Les présentes stipulations conventionnelles peuvent être révisées dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du préavis de trois mois, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

15. Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

16. Date d'effet

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de sa signature pour les établissements adhérents aux organisations professionnelles d'employeurs signataires et à compter de son extension pour les autres.

Fait à Paris, le 14 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 25 mars 2024

relatif à la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté
(Vienne)

NOR : ASET2450395M

IDCC : 3248

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

UIMM Vienne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 6 mars 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de la Vienne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Il est précisé que le présent accord annule et remplace toutes dispositions conventionnelles antérieures relatives à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,67 € à compter du 1^{er} mai 2024.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Chasseneuil-du-Poitou, le 25 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3249** | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION**
(6 juillet 2022)

Avenant du 15 février 2024

relatif à la modification de la convention collective nationale

NOR : ASET2450396M

IDCC : 3249

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

UNICEM ;

FIB ;

UP'CHAUX,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CFE-CGC BTP ;

CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 6 juillet 2022, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des industries de carrières et matériaux de construction sont parvenus à la signature d'un accord national portant fusion des trois conventions collectives applicables jusqu'alors au personnel relevant des catégories des ouvriers, des employés, techniciens, agents de maîtrise et des cadres.

Cet accord, dont la demande d'extension a été déposée par courrier en date du 10 août 2022 auprès du ministère du travail, a fait l'objet de nombreuses observations de l'administration dans le cadre de la procédure d'examen en vue de son extension. Ces observations ont été portées à la connaissance des partenaires sociaux préalablement à la réunion de la sous-commission des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle du 9 novembre 2023.

Les partenaires sociaux ont convenu, d'un commun accord, que ces observations si elles étaient confirmées rendraient peu lisibles le texte de l'accord et remettraient en cause l'application directe de plusieurs dispositions conventionnelles, ils ont donc sollicité la direction générale du travail de retirer de l'ordre du jour de la réunion précitée de la SCCA du 9 novembre 2023,

l'examen de l'extension de l'accord. La Direction générale du travail a accepté cette demande de report et les partenaires sociaux, à l'occasion de deux réunions de la CPPNI C&M qui se sont tenues les 19 janvier et 15 février 2024, ont décidé d'apporter les précisions nécessaires afin de sécuriser le texte.

Les dispositions du présent avenant ont donc vocation à compléter et corriger les seules dispositions de l'accord du 6 juillet 2022 ayant fait l'objet d'observations de la part de l'administration.

Après extension des deux accords, les parties conviennent, afin de disposer d'un texte unique et clair pour les salariés et les entreprises, d'intégrer les dispositions du présent avenant dans le texte de l'accord du 6 juillet 2022.

Chapitre 1^{er} Corrections apportées au texte de l'accord du 6 juillet 2022

Article 1^{er}

Le chapitre 4 « Principe de non-discrimination. Égalité professionnelle » est modifié comme suit :

« Article 4.1 | *Principe de non-discrimination*

En application de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination, d'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de son contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif et/ou syndical, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé ou de son handicap, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

Article 4.2 | *Égalité professionnelle*

Les parties signataires considèrent que la mixité et la diversité, lorsqu'elles s'inscrivent dans un cadre d'égalité professionnelle, constituent un gage de cohésion sociale et de progrès économique et social.

Afin d'accompagner cette mixité des emplois, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises, la réalisation des travaux d'aménagement des vestiaires collectifs et des installations sanitaires qui s'avèreraient nécessaires pour l'accueil de salariées.

Les partenaires sociaux réalisent tous les ans au sein de la CPPNI un diagnostic qualitatif et quantitatif et ont pu constater à cette occasion qu'un certain nombre d'entreprises ont développé une politique visant à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ainsi prévu les mêmes possibilités d'évolution de carrière,

des règles identiques en matière d'embauche, de rémunération, de promotion, de formation professionnelle ou de conditions de travail.

À l'occasion de l'examen du dernier rapport d'activité de la CPPNI, les partenaires ont remarqué que le thème de l'égalité professionnelle a été abordé par plusieurs accords d'entreprises^[1] via l'égalité salariale, le recrutement, l'équilibre entre vie familiale et professionnelle.

Les partenaires sociaux ont également constaté que le taux d'emploi des femmes au sein de la branche a progressé puisqu'il est passé de 16,25 % à 17,58 % entre 2011 et 2020^[2].

En 2020, les femmes représentent ainsi 22,10 % de la population des salariés Cadres (77,7 % pour les hommes), 35,5 % de la population des salariés ETAM (64,5 % pour les hommes) et 7,80 % de la population des salariés Ouvriers (92,2 % pour les hommes).

Les partenaires sociaux considèrent toutefois que cette progression reste faible et que l'augmentation du taux d'emploi des femmes constitue un axe de progression de la branche professionnelle : l'évolution des métiers, des technologies, le développement des fonctions nouvelles et les politiques visant à une meilleure égalité professionnelle au sein des entreprises doivent permettre un accès plus favorable à l'emploi et une plus grande féminisation des différents postes de travail en entreprise.

Article 4.3 | *Recrutement*

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les entreprises doivent faire en sorte que les critères retenus pour le recrutement soient strictement fondés sur les compétences requises, la qualification, l'expérience professionnelle des candidats.

À cet effet, les entreprises doivent s'assurer d'une part, que les offres d'emplois, internes et externes, ne sont pas discriminantes et de nature à favoriser les candidatures de l'un ou l'autre sexe et, d'autre part, s'efforcer d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois ayant une faible représentation féminine ou masculine.

En outre, elles ne doivent pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à sa période d'essai.

De manière générale, les parties signataires rappellent les règles fondamentales afférentes au déroulement d'un entretien de recrutement, et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée à la personne candidate à l'emploi.

Les parties signataires soulignent en outre que la branche des industries de carrières et matériaux de construction a mis en place un ensemble d'outils destinés à promouvoir les métiers et accompagner les actions de recrutement dans un objectif de développement de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Article 4.4 | *Égalité salariale*

Article 4.4.1 | Le principe "à travail égal, salaire égal"

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale. Tout

[1] 13 accords sur les 75 accords abordant les sujets de la « vie au travail ».

[2] Dernières données statistiques DARES de la branche présentées aux partenaires sociaux.

employeur, sans condition d'effectif, doit également prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération est entendue comme le salaire de base 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.

Se référant à l'article L. 2241-15 du code du travail, les parties signataires constatent que les classifications professionnelles telles qu'elles sont définies par la convention collective, et les grilles de salaires minimaux conventionnels, qui y sont annexées, respectent le principe d'égalité salariale rappelé ci-dessus, car ne contenant pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4.4.2 | Obligations des entreprises

Les entreprises soumises à l'obligation de négociation annuelle des salaires doivent procéder à un état des lieux de la politique salariale mise en place.

Par ailleurs les entreprises de 50 salariés et plus qui sont tenues d'établir un plan d'action ou un accord (art. L. 2242-8 du code du travail) sur l'égalité professionnelle, doivent évaluer leur niveau en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, selon une grille d'analyse et la mesure de plusieurs indicateurs définis par décret.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1142-8 du code du travail, chaque année ces entreprises doivent publier les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération et les actions mises en œuvre afin de les corriger.

Cet état des lieux doit permettre, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, d'identifier et de mettre en place les mesures générales appropriées de nature à supprimer les éventuels écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes, pour un même poste à classification égale, expérience dans le poste et compétences équivalentes et, le cas échéant, la programmation annuelle ou pluriannuelle de mesures financières de rattrapage salarial.

Les entreprises non soumises à l'obligation de négociation annuelle des salaires doivent vérifier régulièrement le respect du principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même poste de travail et à qualification égale, et prendre les mesures nécessaires pour remédier à un éventuel écart de rémunération constaté.

Les entreprises devront également porter une attention particulière aux rémunérations des salariés à temps partiel afin que celles-ci restent proportionnelles à celles des salariés qui occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Elles devront par ailleurs ne pas prendre en compte les périodes de congé de maternité ou d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental, l'employeur devra proposer au salarié un entretien professionnel afin de faire le point sur les conditions de sa reprise d'activité, de ses besoins éventuels en formation et de son évolution professionnelle.

Au retour du congé de maternité ou d'adoption, l'entreprise doit examiner et réévaluer si nécessaire le salaire de l'intéressé.

Conformément aux textes légaux, cette rémunération doit être majorée des augmentations générales ainsi que de 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.

Les dispositions du présent article sont définies sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1142-8, L. 1142-9, D. 1142-2, D. 1142-2-1 et D. 1142-4 du code du travail, en tant qu'ils précisent, notamment la liste des indicateurs devant être publiés selon la taille des entreprises, les modalités de cette publication, et les obligations à la charge des entreprises lorsque leurs résultats au regard des indicateurs se situent en deçà d'un niveau défini par voie réglementaire.

Article 4.5 | *Promotion et évolution professionnelle*

Les entreprises doivent s'assurer que les femmes et les hommes bénéficient, selon un principe d'égalité, des mêmes possibilités d'évolution de carrière, et qu'à compétence, expérience et profil similaires, ils disposent des mêmes possibilités d'accès aux catégories professionnelles supérieures.

À cet égard, les entreprises doivent porter à la connaissance de l'ensemble des salariés les postes à pourvoir en interne, en veillant à examiner les critères retenus dans la définition des postes qui seraient objectivement de nature à écarter telle ou telle personne en fonction de son sexe.

Elles doivent particulièrement veiller à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, pour mieux concilier notamment la vie professionnelle et la vie familiale, ne constituent pas un frein à l'évolution de la carrière professionnelle.

Article 4.6 | *Condition de travail et d'emploi*

Afin de respecter l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, les entreprises doivent favoriser lorsque la demande leur est présentée, le travail à temps partiel choisi. Les demandes écrites formulées par les salariés à cet effet seront examinées avec toute l'attention voulue, en tenant compte de la taille de l'entreprise, des nécessités de service, du poste occupé et des responsabilités exercées.

Lors du dernier examen du rapport de branche par la CPPNI, il a été constaté que le travail à temps partiel représentait 5,25 % de l'effectif total de la branche professionnelle (soit 15 % de l'effectif féminin et près de 3 % de l'effectif masculin).

Les parties signataires rappellent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être traités comme les salariés à temps complet en matière de recrutement, de salaire, de formation, d'évolution professionnelle.

Les salariés à temps partiel sont prioritaires pour occuper ou reprendre, à leur demande, un emploi à temps complet correspondant à leurs compétences professionnelles qui serait disponible au sein de l'entreprise.

Article 4.7 | *Formation professionnelle*

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises doivent assurer un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation et dispositifs ouverts aux salariés.

Les parties signataires rappellent que les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité et les femmes et les hommes après un congé parental d'éducation, sont définis comme prioritaires pour bénéficier d'une action de formation.

S'agissant des stages de formation, les entreprises doivent étudier les modalités d'organisation de ces formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, des contraintes de la vie familiale.

Article 4.8 | *Représentation du personnel*

En considération de la part respective des femmes et des hommes parmi leurs membres, les organisations syndicales représentatives au niveau national (et/ou de l'entreprise) se doivent, lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral et de l'établissement des listes de candidatures, d'atteindre une représentation proportionnelle à la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Les comités sociaux économiques (CSE) devront également chercher à se rapprocher de cet équilibre lors de la désignation des membres des commissions légales et facultatives en considération également de la proportion respective des femmes et des hommes employés dans l'entreprise.

Article 4.9 | *Indicateurs de suivi et bilan*

Les parties signataires soulignent le caractère particulier de la branche "Carrières et matériaux de construction", composée en nombre d'entreprises et dans une large mesure, de PME, voire de TPE, ayant un effectif restreint.

Cette particularité a conduit les partenaires sociaux à définir, en collaboration avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche (au sein de l'OPCO 2i), un ensemble d'indicateurs adaptés et pertinents dans le domaine de l'emploi (répartition hommes/femmes par catégories professionnelles), rémunérations et de la formation, en vue de dresser un état des lieux de l'égalité professionnelle et salariale des hommes et des femmes.

Ces indicateurs, dont un suivi de leur évolution est assuré annuellement au sein de la CPPNI sont les suivants :

- effectifs : répartition des effectifs, par sexe, par catégorie socioprofessionnelle, par tranche d'âge ;
- rémunérations : rémunérations brutes annuelles moyennes par sexe et par catégorie socioprofessionnelle ;
- mouvement de main-d'œuvre : répartition des entrées, sorties et turn-over par sexe, catégorie socioprofessionnelle, et tranche d'âge ;
- formation : répartition du nombre de salariés en formation et du nombre d'heures de formation par sexe, par catégorie socioprofessionnelle et par tranche d'âge.

Conformément à l'article L. 2241-11 du code du travail, un bilan sera fait par la CPPNI tous les trois ans sur l'application de ces mesures et une négociation sera engagée entre les partenaires sociaux sur la définition éventuelle de nouveaux objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les conditions de travail et d'emploi, y compris pour les salariés à temps partiel. Ce bilan permettra par ailleurs d'établir un diagnostic des écarts éventuels de rémunération. »

Article 2

L'article 11.2.2 intitulé « Le contrat de projet à objet défini pour les ingénieurs et cadres » de l'accord du 6 juillet 2022 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 11.2.2 | *Le contrat de projet à objet défini pour les ingénieurs et cadres*

L'activité des entreprises des industries de carrière et matériaux de construction se caractérise par une activité souvent marquée par des nécessités temporaires et la réalisation de projets ponctuels nécessitant de recourir à des ressources humaines complémentaires pour un temps donné.

Ainsi, la réglementation relative au contrat à durée déterminée (notamment en ce qui concerne les cas de recours et durées autorisés) ne permet pas toujours de répondre de manière adaptée aux besoins exprimés par les entreprises de la branche.

L'usage des CDD à objet défini offre par conséquent une réponse adaptée à ces nécessités économiques au regard notamment des projets importants dont la durée de réalisation peut aller au-delà de 18 mois.

Article 11.2.2.1 | Objet du contrat. Cas de recours

En application des dispositions du 6° de l'article L. 1242-2 du code du travail, les entreprises ont la possibilité de recourir aux contrats de travail à durée déterminée dans le cadre de la réalisation d'un projet/d'une mission/d'une tâche précisément définis et nécessairement temporaires qui participent au développement de l'entreprise.

La possibilité d'avoir recours à un CDD à objet défini n'a ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable et permanent de l'entreprise.

Le CDD à objet défini obéit au droit commun sous réserves des spécificités énoncés au présent article.

Au sein de la branche, les entreprises pourront avoir recours à un CDD à objet défini lorsqu'elles seront amenées à lancer des études ou projets, et notamment :

- en cas de projet important (ex : mise en place d'un progiciel de gestion, étude et réalisation d'un investissement industriel, ou étude de recherche et développement...) ;
- en cas de lancement d'une nouvelle activité, produits ou services.

Article 11.2.2.2 | Salariés concernés par le CDD à objet défini

Les CDD à objet défini peuvent être mis en place dans toutes les entreprises, sans distinction d'effectifs.

Les CDD à objet défini sont cependant exclusivement réservés aux ingénieurs et cadres relevant des niveaux 8 à 10 de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction applicable aux cadres.

Article 11.2.2.3 | Clauses du contrat

Le contrat de projet à objet défini est un contrat à durée déterminée sans terme précis dont la durée dépend de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Il est conclu pour une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois, et ne peut pas faire l'objet d'un renouvellement.

Le contrat de travail doit comporter :

- la mention "contrat à durée déterminée à objet défini" ;
- l'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue ce contrat ;
- une clause descriptive du projet et la mention de sa durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- la durée de la période d'essai ;
- l'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée du terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- une clause rappelant les termes de l'article L. 1243-1 alinéa 2 du code du travail selon lesquels, en dehors des cas prévus à l'alinéa 1 dudit article, le contrat peut également être rompu par l'une ou l'autre des parties, pour un motif réel et sérieux, 18 mois après sa conclusion, puis à la date anniversaire de sa conclusion (soit en

pratique à l'issue du 24^e mois). Dans ces cas et lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur, le salarié perçoit l'indemnité de fin de contrat de 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

Article 11.2.2.4 | Garanties offertes aux salariés

Sous réserve de dispositions au moins équivalentes mises en place au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, les salariés bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue, dans les conditions suivantes :

■ Pendant l'exécution de son contrat :

- le salarié bénéficie d'un droit d'accès à la formation professionnelle continue et à la validation des acquis de l'expérience dans les mêmes conditions qu'un salarié en contrat à durée indéterminée ;
- au terme de sa première année, le salarié doit être reçu en entretien par son responsable hiérarchique (ou par toute autre personne habilitée), afin de faire un bilan sur l'exécution des travaux confiés et de faire un point sur les éventuels besoins de formation du salarié nécessaires à la bonne réalisation du projet, et au maintien de l'employabilité du salarié ;
- deux mois avant l'issue de son contrat de travail, le salarié devra être reçu en entretien par son responsable hiérarchique (ou par toute autre personne habilitée) afin d'envisager son reclassement au sein de l'entreprise.

■ À l'issue de son contrat :

Le salarié bénéficie d'une priorité de réembauche pendant 6 mois à compter de la fin de son contrat, s'il en fait la demande par écrit pendant le même délai, pour tout emploi non pourvu par mobilité interne, disponible et compatible avec sa qualification et ses compétences.

Cette priorité vise les emplois à durée indéterminée et s'exerce dans le respect des procédures de recrutement en vigueur au sein de l'entreprise, et notamment la primauté de la démarche d'appel à candidatures internes. Ainsi, le salarié ne pourra exercer sa priorité de réembauche qu'à condition que l'emploi disponible n'ait pas été préalablement pourvu par une procédure de recrutement interne.

Article 11.2.2.5 | Fin du contrat de projet

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 2 mois.

En dehors des cas de rupture anticipée prévus par la loi et dès lors que l'employeur ou le salarié justifie d'un motif réel et sérieux, le contrat peut prendre fin de manière anticipée 18 mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de la conclusion du contrat (soit en pratique à l'issue du 24^e mois). »

Article 3

À l'article 13.2.2 intitulé « Dispositions applicables aux salariés de niveaux 8 à 10 » de l'accord du 6 juillet 2022 :

1° L'alinéa 2 est remplacé par les dispositions suivantes :

- « Sous réserve des dispositions légales et réglementaires plus favorables, le salarié perçoit une indemnité de licenciement qui se calcule comme suit, au regard du salaire de référence fixé à l'avant dernier alinéa :
- en cas de temps de présence ininterrompue au service du même employeur inférieure à 8 mois : aucune indemnité ;

- en cas de temps de présence dans l’entreprise compris entre 8 mois et moins de 12 mois : $\frac{1}{4}$ de mois ; dans cette hypothèse, l’indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets accomplis ;
- en cas de temps de présence dans l’entreprise au moins égal à un an et inférieur à cinq ans : 1 mois de salaire. ;
- en cas de temps de présence dans l’entreprise égal ou supérieur à cinq ans, il est fait application des formules ci-dessous, avec un plafond de 18 mois de salaire, en fonction de l’âge et de l’ancienneté du salarié :
 - cadre âgé de moins de 40 ans : 1,5 mois + (A-5 ans) 0,44 mois ;
 - cadre âgé de 40 ans au moins et n’ayant pas atteint 50 ans : 1,5 mois + (A-5 ans) 0,55 mois ;
 - cadre âgé de 50 ans au moins et n’ayant pas atteint 60 ans : 1,5 mois + (A-5 ans) 0,66 mois ;
 - cadre âgé de 60 ans et plus : 1,5 mois + (A-5 ans) 0,55 mois. »

2° L’avant dernier alinéa est remplacé par le paragraphe suivant :

« Sous réserve des dispositions fixées par l’article R. 1234-4 du code du travail, la base de calcul de l’indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit la moyenne de la rémunération totale gagnée par le cadre au cours des douze mois qui précèdent son départ, telle qu’elle est ou sera déclarée à l’administration fiscale (ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l’ensemble des mois précédant le licenciement), soit la moyenne de la rémunération des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n’est prise en compte que dans la limite d’un montant calculé à due proportion. »

Article 4

Le dernier alinéa de l’article 13.3.1 intitulé « Dispositions applicables aux salariés de niveaux 1 à 7 » de l’accord du 6 juillet 2022 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Sous réserve des dispositions plus favorables fixées par les articles D. 1237-2 et R. 1234-4 du code du travail, et selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la rémunération servant de base au calcul de l’indemnité de départ ou de mise en retraite est égale à, soit la moyenne mensuelle de la rémunération brute des douze mois qui précèdent son départ, soit la moyenne mensuelle de la rémunération brute des trois mois qui précèdent son départ, compte tenu de la durée effective du travail dans l’établissement ou la partie d’établissement au cours de cette période. Sont exclus du calcul les éléments correspondant soit à des remboursements de frais soit à des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire. »

Article 5

L’article 13.3.2 intitulé « Dispositions particulières applicables aux ouvriers relevant du granit des Vosges et du granit Bretagne » de l’accord du 6 juillet 2022 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salariés qui sont mis à la retraite à partir de l’âge requis pour bénéficier d’une retraite à taux plein et au plus tard à 70 ans, ou qui, de leur propre initiative, décident de prendre leur retraite à partir de l’âge légal de départ en retraite percevront une indemnité de départ exclusive de l’indemnité de licenciement.

Sauf accord entre les parties, le départ en retraite doit être précédé d'un préavis réciproque dont la durée ne peut être inférieure à :

- un mois lorsque l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois lorsque l'ancienneté du salarié est supérieure à 2 ans.

Le départ effectué dans ces conditions ne constituera ni un licenciement ni une démission.

"Sous réserve des dispositions légales et réglementaires plus favorables (art. D. 1237-1 du code du travail)" l'indemnité de départ en retraite sera calculée comme suit :

- de 5 à 15 ans de présence continue : 10/200 de mois par année de présence, soit au maximum 150/200 de mois ;
- après 15 ans de présence continue : 150/200 de mois + 15/200 de mois par année de présence continue au-delà de 15 ans.

La rémunération servant de base à ce calcul sera établie en prenant la moyenne des six meilleurs mois des deux dernières années "sous réserve des dispositions réglementaires plus favorables fixées par les articles D. 1237-2 et R. 1234-4 du code du travail". »

Article 6

L'article 13.3.3 intitulé « Dispositions particulières applicables aux salariés de niveaux 8 à 10 » de l'accord du 6 juillet 2022 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les cadres qui sont mis à la retraite à partir de 70 ans ou qui, de leur propre initiative, décident de prendre leur retraite à partir de l'âge légal de départ en retraite perçoivent une indemnité de départ à la retraite exclusive de l'indemnité de licenciement.

Il en va de même pour les cadres qui peuvent bénéficier, dans les conditions légales en vigueur, d'un départ anticipé en retraite à leur initiative avant l'âge légal de départ en retraite, en application des articles L. 351-1-1, L. 351-1-3 et L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale.

Le départ à la retraite dans ces conditions ne constitue ni un licenciement ni une démission.

Sauf accord entre les parties prévoyant un préavis plus court, le départ en retraite doit être précédé d'un préavis réciproque dont la durée ne peut être inférieure à :

- 1 mois, lorsque l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois, lorsque l'ancienneté du salarié est supérieure à 2 ans.

Sans préjudice de dispositions plus favorables résultant de la loi, l'indemnité de départ en retraite est calculée comme suit (voir tableau en annexe) :

- de 0 à 2 ans d'ancienneté : néant ;
- de 2 à 5 ans d'ancienneté : 1/10^e de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 5 ans d'ancienneté : ½ de mois + 16/100^e de mois par année.

Le plafond de l'indemnité de départ à la retraite est fixé à 5 mois, sous réserve de dispositions plus favorables résultant de la loi.

Le salarié mis à la retraite à l'initiative de son employeur a droit à l'indemnité de départ à la retraite calculée comme indiqué au paragraphe ci-dessus, ou à l'indemnité minimum légale de licenciement si elle est plus favorable.

"Sous réserve des dispositions plus favorables fixées par les articles D. 1237-2 et R. 1234-4 du code du travail", et selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de départ ou de mise en retraite est égale à, soit la moyenne mensuelle de la rémunération brute des douze

mois qui précèdent son départ, soit la moyenne mensuelle de la rémunération brute des trois mois qui précèdent son départ, compte tenu de la durée effective du travail dans l'établissement ou la partie d'établissement au cours de cette période. Sont exclus du calcul les éléments correspondant soit à des remboursements de frais soit à des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire.

L'indemnité de congédiement ou l'indemnité de départ en retraite doit être versée au moment de la cessation d'activité dans l'entreprise.

Toutefois, dans le cas où elle est égale ou supérieure à trois mois, elle peut être versée en une ou plusieurs mensualités dans un délai maximum de trois mois à dater du départ du cadre de l'entreprise.

Elle devra, dans cette hypothèse, faire l'objet de versements d'acomptes mensuels au moins égaux aux appointements du dernier mois de présence de l'intéressé. »

Article 7

Le premier alinéa de l'article 14.3.2 intitulé « Maintien de la rémunération » de l'accord du 6 juillet 2022 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Pendant la durée légale du repos de maternité ainsi que pendant la durée du congé d'adoption, les salarié(e)s recevront la différence entre la rémunération qui aurait été perçue s'ils avaient travaillé et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, par les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. »

Article 8

1° L'alinéa 4 de l'article 14.4.1 intitulé « Dispositions applicables aux salariés de niveaux 1 à 7 » de l'accord du 6 juillet 2022 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Sous réserve des dispositions légales prévoyant une durée d'indemnisation plus favorable au regard de son ancienneté, le salarié dont le contrat de travail est suspendu percevra la différence entre la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, augmentées, le cas échéant, des indemnités versées par un régime de prévoyance auquel participe l'employeur, dans la limite de :

- un mois et demi, après un an d'ancienneté ;
- un demi-mois supplémentaire, par période de cinq années d'ancienneté. »

2° L'article 14.4.1 intitulé « Dispositions applicables aux salariés de niveaux 1 à 7 » de l'accord du 6 juillet 2022 est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Les salariés qui relèvent du droit local d'Alsace-Moselle bénéficient des dispositions des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail relatives au maintien du salaire en cas de suspension de leur contrat de travail. »

Article 9

Le 2° alinéa de l'article 16.6.2 intitulé « Remplacement temporaire et provisoire » de l'accord du 6 juillet 2022 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« En cas de remplacement partiel, et pendant les deux premiers mois, le salarié continuera à percevoir ses appointements antérieurs. Cependant, dans l'hypothèse où le salarié effectue toutes les missions du salarié remplacé, y compris durant les deux

premiers mois, en application du principe "à travail égal, salaire égal", il en sera tenu compte dans sa rémunération, sous la forme d'une indemnité assurant à l'intéressé au moins le minimum garanti du poste remplacé. »

Article 10

1° L'alinéa 3 de l'article 18.1.1 intitulé « Durée du congé » de l'accord du 6 juillet 2022 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Sous réserve de modalités particulières fixées par accord d'entreprise ou d'établissement, la période de référence pour l'acquisition des congés est fixée du 1^{er} juin de l'année "n" au 31 mai de l'année "n + 1". »

2° Le 4^e alinéa de l'article 18.1.1 intitulé « Durée du congé » de l'accord du 6 juillet 2022 est complété par la phrase suivante :

« Aussi la période de prise du congé principal doit dans tous les cas comprendre la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. »

Article 11

L'article 18.4.1 intitulé « Autorisations d'absence pour évènement familiaux » de l'accord du 6 juillet 2022 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui en feront la demande à l'occasion d'évènements familiaux et sur justification, dans les conditions ci-après :

- mariage du salarié ou pacte civil de solidarité : 5 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès du conjoint, d'un partenaire lié par un Pacs : 4 jours ;
- décès d'un enfant : 12 jours, ou 14 jours en cas de décès :
 - d'un enfant de moins de 25 ans ;
 - d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ;
 - d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- décès du concubin, du frère ou de la sœur, du père, de la mère ou d'un beau parent : 3 jours ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ;
- hospitalisation et ou avis de passage aux urgences d'un enfant mineur : 1 jour ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours.

Ces jours de congés exceptionnels sont décomptés en jours ouvrés. Toutefois, lorsque la durée du congé pour événement familial est supérieure à 5 jours ouvrés, le décompte des jours exceptionnels se fait en jours ouvrables en application du dernier alinéa de l'article L. 3142-4 du code du travail.

Ils doivent être pris au moment de l'évènement en cause ou dans un délai raisonnable "sous réserve des dispositions des articles L. 3142-4 et L. 1225-35-1 du code du travail spécifiques au congé de naissance."

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Dans les conditions légales en vigueur, des autorisations d'absence seront également accordées à la salariée enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la pro-

création, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Une autorisation d'absence est par ailleurs accordée au conjoint salarié de la future mère (ou la personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec) pour se rendre à 3 de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum, en application de l'article L. 1225-16 du code du travail. »

Article 12

L'article 19.4 intitulé « Contingent annuel d'heures supplémentaires » de l'accord du 6 juillet 2022 est complété comme suit :

1° Le 1^{er} alinéa de l'article 19.4 est complété par :

« Les modalités d'utilisation de ce contingent conventionnel font l'objet d'une information du comité social et économique. »

2° Il est inséré après le 3^e alinéa de l'article 19.4, l'alinéa suivant :

« Par ailleurs, les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel tel que figurant dans le tableau ci-dessous font l'objet d'un avis du comité social et économique conformément aux dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail. »

Article 13

L'article 20.13 intitulé « Forfait annuel en heures » de l'accord du 6 juillet 2022 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 20.13.1 | *Champ d'application*

En dehors des salariés sous statut cadre (niveaux 8 à 10), peuvent faire l'objet d'une convention individuelle de forfait en heures sur l'année les salariés non cadres itinérants, relevant de la catégorie des ETAM, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Article 20.13.2 | *Modalités de mise en œuvre*

La convention individuelle de forfait doit respecter les dispositions du présent chapitre relatives à l'organisation du temps de travail sur l'année, et plus particulièrement les dispositions traitant notamment de la période de référence, de l'incidence de l'arrivée, du départ d'un salarié en cours de la période de référence.

La mise en place d'une convention individuelle de forfait annuel en heures doit être formalisée par un écrit (contrat de travail, avenant au contrat de travail) qui devra préciser :

- le poste occupé par le salarié ;
- la période de référence du forfait annuel ;
- la durée du forfait annuel et la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires ;
- la rémunération correspondante.

Sur la période de référence considérée, la durée de travail sur la base de laquelle le forfait en heures est établi ne peut excéder 1 787 heures de travail effectif, comprenant les heures supplémentaires. Ce volume horaire est fixé dans le respect des durées maximales de travail.

Afin d'assurer aux salariés une rémunération mensuelle régulière, indépendante du nombre d'heures réellement travaillées chaque mois, celle-ci est lissée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne convenue dans la convention de forfait. Cette rému-

nération mensuelle est une rémunération forfaitaire incluant le paiement des heures supplémentaires comprises dans la durée hebdomadaire moyenne convenue calculée sur le mois, ainsi que leurs majorations.

Article 20.13.2.1 | Période de référence

La période de référence du forfait en heures s'entend du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année civile, sous réserve de dispositions différentes résultant d'un accord d'entreprise.

Article 20.13.2.2 | Incidence des absences, des entrées et sorties en cours de période

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, tels qu'arrêts pour maladie ou accident, l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée, quel que soit l'horaire réel pendant cette période.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non travaillées du fait de cette absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du volume horaire annuel de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces heures non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence.

Les heures d'absence, qu'elles soient rémunérées ou non, sont comptabilisées au compte individuel d'heures du salarié, en fonction de l'horaire effectivement applicable pendant la période d'absence.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours de période de référence, la rémunération du salarié est régularisée sur la base de son temps réel de travail.

Article 20.13.3 | Modalités de contrôle

L'employeur doit établir un document de contrôle des horaires effectués, qui peut être rempli par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. »

Article 14

L'article 20.15.4 intitulé « Cadres soumis à un régime de forfait en jours » de l'accord du 6 juillet 2022 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 20.15.4 | Cadres soumis à un régime de forfait en jours »

Article 20.15.4.1 | Champ d'application

Conformément aux deux premiers alinéas de l'article L. 3121-58 du code du travail, peuvent faire l'objet d'une convention de forfait en jours les cadres, au sens de la convention collective relevant des niveaux 8, 9 et 10 de la classification professionnelle, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, de la fréquence de leurs déplacements en dehors de l'entreprise, des responsabilités qu'ils exercent, et de l'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

Article 20.15.4.2 | Modalités de mise en œuvre

Article 20.15.4.2.1 | Convention individuelle de forfait annuel en jours

La mise en place d'une convention individuelle de forfait annuel en jours doit être formalisée par un écrit (contrat de travail, avenant au contrat de travail) qui précise :

- les raisons pour lesquelles le salarié concerné est autonome, ainsi que la nature de ses fonctions ;

- le nombre de jours travaillées dans l'année ;
- la rémunération correspondante ;
- le nombre d'entretiens portant sur la charge de travail et le suivi de la convention de forfait

Article 20.15.4.2.2 | Période de référence

La période de référence du forfait en heures s'entend du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année civile, sous réserve de dispositions différentes résultant d'un accord d'entreprise.

Article 20.15.4.2.3 | Volume du forfait jours

Dans le respect du droit à la santé et au repos des salariés, et déduction faite des jours de repos hebdomadaire, des jours fériés, des jours de congés légaux et conventionnels, et des jours de repos acquis au titre de cette organisation du temps de travail, ce nombre de jours travaillés ne peut pas excéder, pour un salarié à temps complet, 218 jours dans l'année, pour toute année entière.

Les cadres ainsi concernés bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives.

Pour ces cadres, l'organisation du temps de travail se traduit par l'attribution de 10 jours ouvrés de repos par période entière de 12 mois, ou de toute autre contrepartie représentant un avantage équivalent. Sauf disposition contraire, ces jours de repos ne se cumulent pas avec les avantages particuliers de même nature déjà existants dans l'entreprise.

Les jours de repos ainsi attribués sont pris par journée entière ou par demi-journée en tenant compte des contraintes professionnelles du cadre concerné.

Ces jours de repos peuvent être affectés au compte épargne-temps, lorsqu'il existe, dans les conditions fixées à l'article L. 3152-1 du code du travail et dans la limite fixée par l'article 21.4 du chapitre 21 de la présente convention collective.

En application des dispositions de l'article L. 3121-59 du code du travail, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à des jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. Dans ce cadre le nombre maximal de jours travaillés est au plus égal à 235 jours.

L'accord entre l'employeur et le salarié est établi par écrit. À ce titre, un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur est établi au préalable et détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération du temps de travail supplémentaire réalisé, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

L'accord est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

Article 20.15.4.2.4 | Années incomplètes

Pour les salariés qui ne bénéficient pas d'un droit complet à congés, le nombre de jours de travail compris dans le forfait doit être proratisé.

Dans le cas d'une année incomplète le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaine restant à courir jusqu'à la fin de l'année, selon par exemple, la formule suivante :

Forfait annuel : 218 jours, base annuelle de 47 semaines (52 semaines – 5 semaines de congés payés) soit Nombre de jours à travailler = $218 \times \text{nombre de semaines travaillées} / 47$.

En cas d'absence individuelle (ex : maladie) au cours de la période de référence, le temps non travaillé ne peut pas faire l'objet d'une récupération, les journées ou demi-

journées non travaillées sont comptabilisées pour l'appréciation du nombre annuel de jours de travail à effectuer sur la période de référence.

Article 20.15.4.2.5 | *Incidence sur la rémunération des absences, des arrivées et des départs en cours de période*

En cas d'absence individuelle du salarié, les journées ou demi-journées non travaillées du fait de son absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du nombre annuel de journées ou demi-journées de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces journées ou demi-journées non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de sa rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période annuelle de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son nombre réel de journées ou demi-journées travaillées au cours de sa période de travail, par rapport au nombre moyen de jours travaillés sur la base duquel la rémunération mensuelle est lissée.

Article 20.15.4.3 | Modalités de contrôle, évaluation et suivi du forfait jours

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

À cet effet, l'employeur doit établir un décompte annuel du nombre de journées et demi-journées travaillées par chaque salarié concerné. Les documents comptabilisant le nombre de jours travaillés sont tenus à la disposition de l'inspection du travail pendant 3 ans.

Chaque année, un bilan sera fait avec chaque salarié concerné sur l'organisation de son temps de travail. Par ailleurs et en application de l'article L. 3121-65 du code du travail, l'employeur doit, par tout moyen :

- établir un document de contrôle et assurer un suivi effectif et régulier, au moins annuel de la charge de travail du salarié en convention individuelle de forfait jours ;
- s'assurer que la charge de travail est compatible avec le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire, afin de pouvoir remédier en temps utile à une charge de travail qui serait incompatible avec les principes ci-dessus énoncés ;
- définir les modalités de communication périodique sur la charge de travail, sur l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, sur la rémunération et l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- définir et communiquer sur les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

Article 20.15.4.4 | Droit à la déconnexion

Conformément aux dispositions du 7° de l'article L. 2242-17 du code du travail, le droit à la déconnexion a pour objet et finalité de ne pas solliciter le salarié en dehors du temps de travail afin d'assurer :

- le respect des temps de repos et de congés ;
- le respect de la vie familiale et personnelle du salarié.

Aussi et conformément aux dispositions du 3° de l'article L. 3121-64-II du code du travail il convient de fixer les modalités selon lesquelles le salarié en forfait jours peut exercer son droit à la déconnexion. Ces modalités sont notamment les suivantes :

- le salarié en forfait jours n'a pas l'obligation de lire ou répondre aux courriels et appels téléphoniques qui lui sont adressés en dehors des jours travaillés et des repos quotidiens et hebdomadaires ;

– les plages habituelles de travail sont définies par l’entreprise en fonction de son organisation.

Les modalités d’exercice du droit à la déconnexion devront être communiquées par tout moyen aux salariés concernés. »

Article 15

L’article 22.1.1 intitulé « Objet » de l’accord du 6 juillet 2022 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le contrat de prévoyance devra assurer la couverture des risques décès, invalidité et incapacité temporaire.

Les prestations garanties au titre de ces risques, le taux de cotisation et les modalités d’application devront être conformes aux dispositions de l’article 22.1.3 ci-après.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, l’entreprise aura la faculté de conclure, par accord d’entreprise, un contrat de prévoyance ne répondant pas aux conditions décrites, dès lors que les garanties proposées par l’entreprise sont au moins équivalentes ou supérieures à celles décrites à l’article 22.1.3 susvisé. »

Article 16

À l’article 22.1.3.3. Intitulé « Garanties minimales » de l’accord du 6 juillet 2022 :

1° Le paragraphe se rapportant au maintien des garanties est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Maintien des garanties

Les garanties du présent régime sont maintenues :

- aux salariés qui perçoivent de la sécurité sociale soit des indemnités journalières, complètes ou partielles, soit la pension attribuée aux invalides du deuxième ou du troisième groupe ;
- aux salariés qui bénéficient d’un revenu de remplacement pendant la suspension du contrat de travail (notamment : activité partielle, congés de mobilité, congé de reclassement...). »

2° La liste des organismes préconisés paritairement est supprimée.

Article 17

Le dernier alinéa de l’article 23.1 intitulé « Dispositions applicables aux ouvriers, et aux ETAM et aux cadres » de l’accord du 6 juillet 2022 est modifié comme suit :

« Les taux sont fixés par les partenaires sociaux au sein d’un accord national interprofessionnel ».

Article 18

À l’article 24.1.1. Intitulé « Principes » de l’accord du 6 juillet 2022 :

1° Au 3^e alinéa, la deuxième phrase est précisée et réécrite comme suit :

« Il peut toutefois être abaissé à 15 ans et un jour si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l’année civile, et qu’il a terminé son année de classe de 3^e ».

2° Les termes « (exemple : dispositif d’aide individualisée Acre, Nacre ou Cape) » sont supprimés.

Article 19

1° Le titre de l'article 24.1.3 de l'accord du 6 juillet 2022 est remplacé par « Durée de travail des apprentis ».

2° Le 1^{er} alinéa de l'article 24.1.3 intitulé « Durée de travail des apprentis » de l'accord du 6 juillet 2022 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans un CFA ou dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation librement choisis par l'apprenti et acceptés par le CFA, en particulier ceux visés ci-après. »

Article 20

À l'article 24.4 intitulé « Rémunérations minimales » de l'accord du 6 juillet 2022 :

La tranche de rémunération des 21 à 25 ans et celle des 26 et plus, figurant au tableau sont complétées comme suit, pour chaque année d'exécution du contrat.

« si ce calcul est plus favorable »

Article 21

L'avant dernier alinéa de l'article 25.1 intitulé « Détermination des niveaux de prise en charges des contrats d'apprentissage » de l'accord du 6 juillet 2022 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Par ailleurs la CPNEFP révisé, au moins tous les deux ans, toutes les prises en charge déterminées pour chacune des certifications concernées au regard des recommandations de France compétences ».

Article 22

À l'article 28.3.1 intitulé « Objet des actions de formations » de l'accord du 6 juillet 2022 :

1° La phrase « une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche » est supprimée.

2° Il est ajouté avant « de dispenser [...] » la phrase suivante :

« Dans le cadre des dispositions de l'alinéa 3 de l'article 28.1 susmentionné, la reconversion ou promotion par alternance peut aussi avoir également pour objet : »

Article 23

Le 3^e alinéa de l'article 28.3.3 intitulé « Durée » de l'accord du 6 juillet 2022 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les partenaires sociaux décident également que, pour certains bénéficiaires d'une action de reconversion ou de promotion par alternance, la durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée à vingt-quatre mois. Sont ainsi visés :
– les salariés âgés d'au moins 45 ans ;
– les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue. »

Article 24

À l'article 28.5 intitulé « Déroulement de l'action de formation professionnelle » de l'accord du 6 juillet 2022 :

1° La phrase « une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche » est supprimée.

Article 25

À l'article 30.2.2.5 intitulé « Rapport annuel d'activité » de l'accord du 6 juillet 2022 :

1° Le paragraphe commençant par « Ce rapport annuel contient » est corrigé comme suit :

- « – un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie ;
- une étude des éventuels impacts de ces accords sur les conditions de travail des salariés de la branche et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- les éventuelles recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotions de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (art. 104-II de la loi du 5 septembre 2018).

Ce rapport sera transmis par le secrétariat de la commission au ministère chargé du travail et versé dans une base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. »

2° La phrase commençant par « Conformément à l'article D. 2232-1-2 » est remplacée par les dispositions suivantes :

« Conformément à l'article D. 2232-1-2, les accords collectifs d'entreprise de la branche des Industries de carrières et matériaux de construction conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail doivent être obligatoirement transmis à la CPPNI. »

Article 26

Le deuxième alinéa de l'article 33.1.3 intitulé « Maintien de salaire » de l'accord du 6 juillet 2022, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans la limite ainsi prévue au premier alinéa, ces heures d'absence seront assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul du temps de travail et des heures supplémentaires éventuelles. Elles seront rémunérées comme telles, selon le rythme et aux conditions du planning de travail du salarié. »

Article 27

À la deuxième phrase de l'article 33.3.2 intitulé « Indemnisation des frais de transport » de l'accord du 6 juillet 2022, il convient de lire :

« 500 km pour les réunion régionales » à la place de « 700 km pour les réunions régionales ».

Le reste de l'article est inchangé.

Article 28

À l'annexe 3 intitulée « Liste des certifications éligibles au dispositif Pro-A visé à l'article 28 de la convention collective » de l'accord du 6 juillet 2022, les deux certifications identifiées pour les métiers listés ci-dessous sont supprimées :

- pour le métier de technicien de bureau d'études :
Projeteur d'études bâtiment et travaux publics – n° RNCP15162 ;
- pour le métier de technicien/gestionnaire/Supply Chain- Logistique :
TP technicien(ne) supérieur(e) en méthode et exploitation logistique – n° RNCP17989.

Chapitre II Clauses finales

Article 29

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, a vocation à corriger les dispositions visées de la nouvelle convention collective des industries de carrières et matériaux de construction. Il entrera en vigueur à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022.

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des activités mentionnées à l'article 1.1 de ladite convention collective.

Article 30

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'avenant 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.

En cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent avenant, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai d'un mois après la prise d'effet de ces textes, afin d'adapter au besoin lesdites dispositions.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 31

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, le dépôt de l'accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec AR, de l'accord signé aux organisations syndicales.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Article 32

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représen-

tatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Clichy, le 15 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3250 | **COMMISSAIRES DE JUSTICE ET SOCIÉTÉS DE VENTES
VOLONTAIRES**
(16 novembre 2022)

Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2023-43 du 28 octobre 2023

à l'avenant n° 1 du 2 octobre 2023
relatif au maintien temporaire de certaines stipulations
antérieures à la nouvelle convention

NOR : ASET2351072Z

IDCC : 3250

Page 84 :

Au lieu de :

« Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :
SYMEV ;
CNCJ ;
SOPVEM ;
UNCJ ;
CJF,
d'une part,
et le(s) syndicat(s) de salarié(s) :
CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FSE CGT ;
FESSAD UNSA ;
FEC FO services,
d'autre part, »

Lire :

« Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :
CNCJ ;
UNCJ ;
CJF,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salarié(s) :
CFDT ;
CFTC ;
FESSAD UNSA,
d'autre part, »

(Le reste sans changement.)

Accord professionnel

ROQUEFORT INDUSTRIE

Avenant n° 42 du 21 décembre 2023
relatif à la modification de la convention collective
(Article 9.10 « Prime de présence »)

NOR : ASET2450385M

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

FSIR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 9.10 « Prime de présence »

Modification de la façon suivante :

« Dans un souci d'équité et de parité, les jours de congés de paternité ne donneront plus lieu à proratisation et à réfaction de ladite prime »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 21 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

ROQUEFORT INDUSTRIE

Avenant n° 43 du 21 décembre 2023
relatif à la modification de la convention collective
(Article 9.13 « Prime de remplacement »)

NOR : ASET2450386M

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

FSIR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 9.13 « Prime de remplacement »

Modification du 2^e alinéa de la façon suivante :

« La prime sera versée dès la première journée complète de remplacement, sur l'ensemble du poste. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 21 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Accord d'expérimentation du 5 avril 2024

relatif à l'amélioration de l'efficacité de la filière commission secondaire du personnel (commissions secondaires et commission supérieure nationale du personnel) dans ses prérogatives disciplinaires

NOR : ASET2450358M

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

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNME CGT ;

FNEM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La volonté de faire évoluer le « corpus social historique » de la branche des industries électriques et gazières (IEG) quand cela s'avère nécessaire : obsolescence, constats de difficultés de fonctionnement, adaptation aux évolutions de l'environnement social interne et externe des entreprises, réponses aux attentes des salariés^[1] et des entreprises, est une ambition majeure et l'un des enjeux de l'accord dialogue social de branche (DSB) 2021-2025. Dans ce cadre les évolutions de circulaires PERS. doivent intervenir par accord collectif de branche étendu, certains pouvant être novateurs comme l'accord d'expérimentation.

Par ailleurs les signataires de l'accord DSB ont réaffirmé leur volonté de permettre à la filière commission secondaire du personnel (CSP), y compris de la CSNP de la branche des IEG, de s'adapter à son environnement tout en maintenant son rôle dans le dialogue social de branche et des entreprises.

[1] Le terme salarié s'entend dans son acception la plus large : femme et homme.

Concernant la procédure disciplinaire, ils ont ainsi convenu de la nécessité d'améliorer l'efficacité de cette filière dans ses prérogatives disciplinaires à la suite des dysfonctionnements constatés depuis plusieurs années autour de 4 points :

- assouplissement de la condition de groupe fonctionnel (GF) pour siéger en commission secondaire du personnel siégeant en matière de discipline et en sous-commission discipline de la commission supérieure nationale du personnel ;
- suppression de la condition d'appartenance du rapporteur pour siéger en commission secondaire du personnel siégeant en matière de discipline et en sous-commission discipline de la commission supérieure nationale du personnel ;
- renforcement des droits du salarié^[1] par la mise à disposition du dossier disciplinaire sous forme numérique ;
- révision du dispositif de recours auprès de la filière commission secondaire du personnel en matière disciplinaire et des modalités de saisine de la commission nationale supérieure du personnel.

Le principe de passer par la mise en œuvre d'un accord d'expérimentation est apparu, à l'issue des travaux préparatoires autour de cette thématique, comme étant la voie à retenir.

Le présent accord vient en fixer les éléments tant en termes de contour, de durée, de mise en œuvre que de suivi et de validation en vue d'une éventuelle généralisation.

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

L'accord dialogue social de branche, signé le 4 février 2021 définit dans son article 2.2 le contenu des accords d'expérimentation : « les parties au présent accord considèrent qu'il peut être parfois utile d'élaborer, au niveau de la branche, une solution innovante, en particulier dans le contexte de transformation actuel, et de la tester avant de généraliser éventuellement le dispositif.

Elles considèrent néanmoins que ce type de solution nécessite un cadre clair, précis, maîtrisé et partagé.

Ces expérimentations de branche sont réalisées à l'initiative de la CPPNI^[2] telle que visées à l'article 3.

Ainsi, il pourra être décidé, par accord de branche étendu à durée déterminée, de procéder à l'expérimentation de cette solution sur un périmètre et/ou pour une période bien définis.

L'accord collectif précité fixera les contours de cette expérimentation (ambition, objectifs, critères de réussite, calendrier, date envisagée de généralisation, si l'expérimentation entre dans le champ de compétences des instances représentatives du personnel des entreprises concernées, le processus et le calendrier d'information/consultation à mettre en place).

Les expérimentations de branche pourront prévoir d'adapter, dans des conditions claires, sur un périmètre et pour une durée bien définis, des dispositions d'accords collectifs de branche ou de textes étendus à la branche des industries électriques et gazières antérieurs à l'an 2000.

Tout au long de l'expérimentation, un comité de pilotage composé des signataires de l'accord d'expérimentation examine la mise en œuvre de l'expérimentation.

Au moment opportun tel que défini dans l'accord collectif précité, le comité de pilotage se réunit pour analyser les résultats d'expérimentation et donner un avis sur la généralisation de cette expérimentation avec la mise en œuvre éventuelle de mesures correctrices préalablement à

[1] Le terme salarié s'entend dans son acception la plus large : femme et homme.

[2] CPPNI : commission paritaire permanente de la négociation et d'interprétation

cette généralisation. Cet avis est transmis à la CPPNI qui décidera de procéder, ou non, à l'ouverture d'une négociation en vue de généraliser la solution expérimentée.

À l'occasion de l'examen annuel de l'agenda social avec les organisations syndicales, les sujets pouvant faire l'objet de ces types d'accord sont abordés. »

C'est donc sur cette base que les parties au présent accord décident de mettre en œuvre cet accord d'expérimentation relatif à l'amélioration de l'efficacité de la filière commission secondaire du personnel de la branche des IEG dans ses prérogatives disciplinaires.

Sur les quatre points visés dans le préambule, les parties conviennent de définir conventionnellement, à titre expérimental, et pour la durée de l'accord, les règles procédurales applicables au traitement des dossiers disciplinaires.

Sont concernés par cet accord les dossiers dont la procédure disciplinaire commence^[1] pendant la période d'expérimentation de cet accord, afin de s'assurer que le salarié concerné soit correctement informé dès l'amont de la procédure applicable. L'annexe 1 propose un logigramme récapitulant les principales étapes du dispositif de recours.

Article 2 | Assouplissement de la condition de GF pour siéger en commission secondaire du personnel siégeant en matière de discipline et en sous-commission discipline de la commission supérieure nationale du personnel

2.1. Contexte et sens

L'état de la réglementation actuelle prévoit que ne peuvent participer à une commission secondaire du personnel siégeant en matière de discipline que les représentants du personnel ayant un groupe fonctionnel (GF) égal ou supérieur à celui du salarié appelé à comparaître. Il en est de même pour la sous-commission discipline de la commission nationale supérieure du personnel.

Cette disposition apparaît, dans de nombreuses situations, comme une contrainte à la réunion de la commission ou sous-commission ou, *a minima*, comme un frein à la convocation rapide des membres.

Afin de réduire les délais de convocation des commissions et d'en faciliter la tenue, il est proposé d'assouplir cette condition de participation des membres représentants du personnel.

2.2. Modalités d'application

Il est proposé d'élargir jusqu'à moins 3 GF au sein du collège la condition permettant aux membres représentants du personnel de siéger en commission secondaire du personnel statuant en matière de discipline et en sous-commission discipline de la commission supérieure nationale du personnel. La composition de la commission ou sous-commission est alors modifiée en conséquence, la représentation paritaire étant maintenue en toute hypothèse.

Cet élargissement, au-delà de faciliter la convocation et la tenue des instances, permet de pallier la réduction de la représentation du personnel, et de maintenir, dans la mesure du possible, le nombre de représentants par délégation.

Par voie de conséquence, les suppléants spéciaux sont désignés en tant que de besoin au sein des instances, et notamment si :

- pour les commissions secondaires exécution/maîtrise, un salarié du collège maîtrise est traduit en discipline et que la commission secondaire est composée de salariés du collège exécution ;

[1] C'est-à-dire à la date de réception par le salarié du courrier de convocation à l'entretien préalable première phase.

- pour les commissions secondaires du personnel regroupant l'ensemble des trois collèges il est conservé le recours à des membres supplémentaires ou suppléants spéciaux représentant chacun des collèges.

Le retour d'expérience qui sera fait selon les règles prévues au paragraphe 6.3 du présent accord analysera la pertinence de cette disposition.

2.3. Impacts

Pendant le temps de l'expérimentation, l'application des textes cités ci-dessous sera suspendue au profit des règles ci-dessus négociées.

Textes « impactés » :

- article 3 du Statut national, chapitre II–1^{er} paragraphe ;
- PERS. 846 paragraphes 2313 et 2321 ;
- accords de branche sur les principes relatifs à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires cadres et exécution – Maîtrise, paragraphe 3.4 (« Membres siégeant en matière de discipline »).

Article 3 | *Suppression de la condition d'appartenance du rapporteur à la commission secondaire du personnel siégeant en matière de discipline et en sous-commission discipline de la commission supérieure nationale du personnel*

3.1. Contexte et sens

Lorsque la CSP ou la CSNP (sous-commission discipline) siège en matière disciplinaire, il est prévu de désigner un rapporteur en charge de l'instruction du dossier conformément aux dispositions du paragraphe 2313 de la 846.

Ce même paragraphe 2313 de la PERS. 846 précise également que ce rapporteur doit être membre de l'instance, avoir un GF égal ou supérieur à celui du salarié appelé à comparaître et ne peut être le mandataire ou l'assistant de ce dernier^[1].

Cette disposition apparaît, dans un certain nombre de CSP mais également en sous-commission discipline de la CSNP, comme une contrainte et un frein au déroulement rapide et efficace du processus disciplinaire.

Il apparaît également important de réaffirmer l'impartialité dont doit faire preuve le rapporteur dans le rôle qui lui est dévolu.

3.2. Modalités d'application

Il est proposé que le président de l'instance, avec l'accord du secrétaire, puisse désigner comme rapporteur un salarié non-membre en tant que « rapporteur extérieur » à la CSP siégeant en matière de discipline, à la condition que celui-ci appartienne au périmètre de ladite CSP. Pour la sous-commission discipline de la CSNP, les salariés proposés seront des salariés relevant du périmètre de compétence de la CSNP.

Chaque délégation de représentants du personnel et de la direction, peut mettre à disposition des membres de la CSP ou de la CSNP, une liste de « rapporteurs extérieurs ». Cette liste n'est pas exhaustive et est modifiable en tant que de besoin.

Les différentes dispositions de la PERS. 846, notamment concernant l'obligation de confidentialité et plus spécifiquement, celles du paragraphe 2313 s'appliquent de la même façon à ce rapporteur extérieur. Ainsi, en cas de recours à ce « rapporteur extérieur », il est convenu que la

[1] Au sens du paragraphe 2312 de la PERS 846.

responsabilité de secrétariat de l'instance, dévolue au rapporteur lors du processus disciplinaire, soit confiée au secrétaire de l'instance, au secrétaire adjoint ou à un secrétaire de séance.

Au plus tard au début de la séance, le président et le secrétaire définissent les modalités d'établissement du procès-verbal de séance (forme, délais de mise à disposition). Le délai de production du procès-verbal est prévu dans l'accord de branche sur les principes relatifs à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires du personnel dans les IEG, il est toutefois recommandé de le produire sous un délai de trois semaines.

La date de mise en œuvre de cette disposition relative aux rapporteurs extérieurs, pourra être adaptée par les CSP ou la CSNP pour tenir compte de leurs pratiques, sans toutefois dépasser l'année de signature du présent accord.

Par ailleurs, le rapporteur, qu'il soit membre ou non de la CSP siégeant en matière de discipline ou de la sous-commission discipline de la CSNP, ne prend pas part aux votes et aux délibérés et ce, dans un souci d'impartialité. De fait, il n'est donc pas concerné par la condition de GF imposée aux membres et précisée dans l'article 2 de cet accord.

S'il est membre de l'instance, la parité est rétablie afin de respecter les dispositions réglementaires en la matière.

L'employeur sera vigilant à tenir compte de la charge associée à la mission de rapporteur « extérieur ».

3.3. Impacts

Pendant le temps de l'expérimentation, l'application des textes cités ci-dessous sera suspendue au profit des règles ci-dessus négociées.

Textes « impactés » :

- article 6 du Statut national : « sanctions disciplinaires » – 4^e paragraphe en ce qui concerne la désignation du rapporteur ;
- PERS. 846 paragraphe 2313 relatif au rôle du rapporteur.
- accords de branche sur les principes relatifs à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires cadres et exécution maîtrise chap. 2 – paragraphe 3 rapporteur.

3.4. Accompagnement et professionnalisation

La mission de rapporteur, en CSP siégeant en matière disciplinaire ou en CSNP (sous-commission de discipline) implique la connaissance et la maîtrise d'un certain nombre de process encadrés notamment par la PERS. 846, tant sur le fond que sur la forme.

Maîtriser la réalisation de ces derniers et produire les éléments attendus dans les délais optimaux est le gage d'une procédure efficace et garante des intérêts du salarié dans ses droits de la défense, et de l'entreprise.

Il est donc apparu nécessaire aux signataires de cet accord d'accompagner le rapporteur dans sa mission en amont et durant celle-ci. Cet accompagnement passe par des actions d'information, de montée en compétence, à l'aide d'outils élaborés au sein des entreprises de la branche, mais également par une animation des rapporteurs réalisée, au niveau des CSP par chaque employeur, et pour la CSNP sous-commission discipline par le secrétariat des groupements d'entreprises des industries électriques et gazières (SGE des IEG) : mise à disposition d'un guide, e-learning, retours d'expériences...

Une présentation des dispositifs d'information ou de montée en compétence sera effectuée devant le comité de pilotage du présent accord tel que défini à l'article 6.3 de ce dernier.

Article 4 | Renforcement des droits du salarié par la mise à disposition du dossier disciplinaire sous forme numérique

4.1. Contexte et sens

Les textes régissant le processus de discipline au sein de la branche des IEG ont été majoritairement élaborés dans les années 1980, époque où le format numérique des documents n'était pas encore répandu.

La consultation des pièces constitutives du dossier disciplinaire était régie par le format physique, en un lieu donné. L'évolution des technologies de l'information et de la communication rend aujourd'hui possible la consultation à distance des éléments du dossier disciplinaire dans le respect des obligations légales de confidentialité et de propriété des données.

Ainsi, le salarié verra ses droits renforcés par un accès facilité aux pièces du dossier qui rend également plus efficace et plus fluide la procédure.

4.2. Modalités d'application

La mise en place d'un dispositif/« outil » de consultation de l'ensemble des pièces, dans leur version finale, versées au dossier de discipline au fil de l'eau, peut être réalisée dans le respect des dispositions du RGPD et avec la sécurisation de l'accès.

Respect des dispositions du règlement général sur la protection des données (RGPD) :

Le RGPD est le dispositif qui encadre le traitement des données personnelles sur le territoire de l'Union européenne et donc français.

Chaque entreprise est garante de la protection des données personnelles en amont de la mise en œuvre du dispositif de consultation des pièces du dossier disciplinaire. Elle peut s'appuyer sur son délégué à la protection des données (DPO).

Pour garantir des accès au dossier numérique aux parties prenantes en cohérence avec les différentes étapes de la procédure, un interlocuteur est désigné pour gérer les droits d'accès. Ce rôle peut être attribué au rapporteur ou exceptionnellement, à un membre de la filière RH pour les CSP.

À défaut d'un dispositif/« outil », la mise à disposition de l'ensemble des pièces du dossier sous format numérique au fil de l'eau via la messagerie électronique devra être réalisée à la demande écrite et tracée du salarié.

Cette communication en direction du salarié concerné et/ou de son mandataire devra être effectuée à l'initiative de l'employeur (ou de son représentant) en l'absence de demande du salarié et/ou de son mandataire et ce, au plus tard avec l'envoi du dossier complet aux membres devant siéger.

Dans le cas de dossiers disciplinaires à traiter, la mise en œuvre d'une solution opérationnelle sera recherchée sous un délai d'un an.

Pour les entreprises n'ayant pas d'outil adapté, une solution sera étudiée à partir de l'outil de branche : espace de travail existant du site du SGE des IEG.

La consultation au format physique, au plus une fois par semaine, peut être maintenue avec la possibilité pour le salarié concerné et/ou à son mandataire de prendre en copie l'ensemble des documents. Les consultations du dossier par le salarié concerné et/ou son mandataire sont tracées, y compris par courriel, et versées au dossier de discipline.

4.3. Impacts

Pendant le temps de l'expérimentation, l'application des textes cités ci-dessous sera suspendue au profit des règles ci-dessus négociées.

Textes « impactés » :

PERS. 846 paragraphes 2315 ; 3^e alinéa.

Article 5 | Révision du dispositif de recours de la filière commission secondaire du personnel dans le cadre du processus disciplinaire et des modalités de saisine de la commission supérieure nationale du personnel

5.1. Contexte et sens

Le processus disciplinaire applicable aux salariés des entreprises de la branche des IEG prévoit un dispositif de recours auprès des CSP et de la sous-commission discipline de la CSNP. Les voies de recours proposées au salarié dans le cadre du processus disciplinaire sont les suivantes : un premier recours auprès de la CSP^[1] qui peut être ensuite suivi d'un deuxième recours auprès de la sous-commission discipline de la CSNP, pouvant être lui-même complété avec le recours à titre gracieux examiné en sous-commission discipline de la CSNP. Les signataires du présent accord tiennent à rappeler la nécessité d'un dispositif garant des droits des salariés. Cependant, ils font le constat que le double recours (CSP et sous-commission discipline de la CSNP) peut conduire à des délais d'instruction des procédures qui ne correspondent plus aux attentes des salariés, ces derniers souhaitant avant tout avoir une visibilité rapide sur le déroulement de la procédure disciplinaire.

Il apparaît donc nécessaire d'optimiser le processus actuel pour le rendre plus efficace et plus lisible tout en maintenant les droits du salarié.

5.2. Modalités d'application

■ Motivation de la requête :

L'exercice d'un recours auprès de la filière CSP (CSP et sous-commission discipline de la CSNP) fait partie intégrante du processus disciplinaire. Pour exercer ce droit à recours de façon efficace, le salarié est incité, conformément à ce que prévoit la PERS. 846 et l'accord sur le dialogue social de branche, à motiver sa requête « en indiquant les points sur lesquels il souhaite une attention particulière de l'instance ». Il est précisé que cet argumentaire « ne répond à aucun formalisme particulier et ne restreint pas l'instance à l'analyse des seuls éléments mis en avant à cette occasion. Un exemple/modèle est joint en annexe et sera mis à disposition sur le site du SGE des IEG. Le défaut de motivation ne justifie pas le rejet de la requête ». L'annexe 2 propose un modèle de courrier de requête.

■ Voies de recours :

Il est proposé de laisser le choix au salarié à qui une sanction a été notifiée par l'employeur après examen en commission secondaire, d'exercer son droit de recours, soit en présentant une requête auprès du Président de la CSP dont il relève, soit en demandant à l'autorité compétente dont il dépend de transmettre sa requête à la sous-commission discipline de la CSNP ; le recours à titre gracieux, quant à lui, restant l'ultime possibilité. Le choix effectué par le salarié est définitif.

Ce choix est fonction du niveau de sanction notifié :

- en cas d'avertissement ou de blâme avec saisine de la CSP : le salarié peut choisir entre recours auprès de la CSP ou auprès de la CSNP ;
- en cas de mise à pied ou de rétrogradation : il peut choisir entre recours auprès de la CSP ou auprès de la CSNP ;

[1] Après l'entretien préalable deuxième phase à la suite duquel l'autorité compétente a notifié la sanction.

- en cas de mise à la retraite d’office : il peut choisir entre recours en CSNP (avec présence possible du salarié) ou recours auprès de la CSP puis éventuellement auprès de la CSNP (avec présence possible du salarié).

Pour les sanctions d’avertissement et de blâme qui sont directement notifiées au salarié par l’employeur sans saisine de la CSP, le recours ne peut être effectué que devant la CSP locale sans possibilité de saisir la CSNP.

Dans le cas de recours avec saisine de la CSP, il est recommandé d’être vigilant à dissocier les rôles d’autorité compétente et de présidence de la CSP.

■ Gestion des délais :

L’optimisation du processus disciplinaire dans sa « phase recours », c’est-à-dire à l’issue de la notification de sanction adressée par l’autorité compétente au salarié concerné, passe par une actualisation voire une fixation des délais entre chacune des étapes du dit processus.

- exercice de la voie de recours de niveau 1 par le salarié concerné soit vers la CSP locale soit directement vers la sous-commission discipline de la CSNP (en fonction du choix du salarié), 15 jours à compter de la date de réception par le salarié de la sanction notifiée par l’autorité compétente ;
- les délais sont les mêmes, soit 15 jours, pour la voie de recours éventuelle de niveau 2 spécifique aux sanctions de mise à la retraite d’office ;
- tenue de l’instance d’examen du recours de niveau 1, en fonction du choix du salarié soit la CSP locale soit la sous-commission discipline de la CSNP^[1], dans un délai de 3 mois à l’issue de la première année de l’accord (en neutralisant la période du 1^{er} juillet au 31 août) à compter de la date de réception de la demande de recours motivée, soit par le président de la CSP locale soit par le secrétariat de la CSNP ;
- les délais sont les mêmes, soit 3 mois à l’issue de la première année de l’accord (en neutralisant la période du 1^{er} juillet au 31 août), pour la voie de recours éventuelle de niveau 2 spécifique aux sanctions de mise à la retraite d’office.

Pour permettre une mise en place efficace de l’expérimentation, les délais de traitement de la requête seront adaptés de façon dégressive :

- 6 mois pour le traitement la 1^{re} année d’expérimentation au titre de cet accord ;
- 3 mois la 2^e et la 3^e année, après que les différentes mesures prévues dans l’accord ont été déployées, dont les actions de professionnalisation.
- exercice de la voie de recours gracieux par le salarié concerné vers la sous-commission discipline de la CSNP, 15 jours à compter de la date de notification du maintien de la sanction par l’autorité compétente ;
- tenue de l’instance d’examen du recours gracieux : dans un délai de 3 mois à l’issue de la première année de l’accord (en neutralisant la période du 1^{er} juillet au 31 août) à compter de la date de réception de la demande de recours motivée.

En tout état de cause, le délai de transmission d’un dossier de requête à la CSNP par l’autorité compétente ne devra pas excéder 15 jours calendaires à compter de la réception de la demande de recours du salarié.

Ces dispositions s’appliqueront pour les requêtes issues de procédures disciplinaires initiées localement dans le cadre de cet accord expérimental, à compter du 1^{er} juin 2024, date d’entrée en vigueur de l’accord.

[1] À noter que lorsque la sous-commission discipline de la CSNP siège en tant que première instance (notamment pour les sociétés ne disposant pas de CSP en local), l’appel ne peut s’exercer qu’au niveau de la CSNP.

Tout choix du salarié concernant les voies de recours telles que définies dans cet accord avant la date d'expiration de cet accord, est définitif et irrévocable. Il détermine le traitement suivi par son dossier disciplinaire.

5.3. Impacts

Pendant le temps de l'expérimentation, l'application des textes cités ci-dessous sera suspendue au profit des règles ci-dessus négociées.

Textes impactés :

- article 3_I_§ 3 du Statut national : « Attribution de la CSNP » 6° § ;
- article 3_II_§ 2 du Statut national : « Attribution des commissions secondaires » 6° § ;
- PERS. 846 introduction du chapitre 3 et § 3111.

Les courriers adressés aux salariés concernés seront modifiés pour l'expérimentation.

Article 6 | *Contours de l'expérimentation*

6.1. Périmètre

Dans le cadre de cet accord d'expérimentation à durée déterminée, les parties conviennent que pendant sa durée d'application, l'application des textes afférents aux 4 points faisant l'objet de l'expérimentation sera suspendue.

En ce qui concerne plus particulièrement la circulaire PERS. 846 du 16 juillet 1985 relative aux mesures disciplinaires, ses dispositions visées ci-dessous seront mises en sommeil :

- § 2313 : rôle du rapporteur ;
- § 2315 3° alinéa : communication du dossier disciplinaire à l'agent ;
- § 2321 : composition et convocation de la commission secondaire ;
- introduction du chapitre 3 et § 3111 : voies de recours internes et notification des possibilités de recours,

au profit des dispositions négociées dans le présent accord. En conséquence, les situations examinées en matière disciplinaire seront donc traitées en application de ces mesures expérimentales innovantes, telles que voulues par les signataires.

Les parties conviennent également de se rencontrer 6 mois avant l'expiration du présent accord pour faire un retour d'expérience en vue d'apprécier l'opportunité de la pérennisation de ses mesures et de leur généralisation à l'ensemble de la branche.

À défaut d'un nouvel accord portant sur les points faisant l'objet du présent accord d'expérimentation, ceux-ci cesseront de produire tout effet en même temps que l'expiration du présent accord. Dès lors, les dispositions mises en sommeil dans le cadre et durant l'accord d'expérimentation, notamment celles contenues dans la circulaire PERS. 846, reprendront leur plein effet.

6.2. Ambition

Il s'agit d'adapter la filière commission secondaire du personnel (CSP) de la branche des IEG pour en améliorer l'efficacité dans ses prérogatives disciplinaires tout en maintenant le rôle dans le dialogue social de branche et des entreprises.

La mise en œuvre de cet accord d'expérimentation ne doit pas pénaliser le traitement des requêtes adressées à la CSNP antérieurement à la date d'application de cet accord. Des travaux sont engagés pour résorber le « stock » des requêtes en cours dans les meilleurs délais.

6.3. Comité de pilotage

Tout au long de l'expérimentation, un comité de pilotage composé des signataires de l'accord d'expérimentation (trois représentants par fédération syndicale) examine la mise en œuvre de l'expérimentation, au bout d'un an, puis tous les 6 mois.

Conformément aux dispositions de l'article 6.1, six mois avant le terme du présent accord, le comité de pilotage se réunira pour analyser les résultats de l'expérimentation et donner ses préconisations sur la généralisation éventuelle de cette expérimentation avec la mise en œuvre possible de mesures correctrices préalablement à cette généralisation.

Les indicateurs de suivi annuels identifiés, pour les entreprises ayant eu des dossiers disciplinaires à traiter et la CSNP :

- nombre de conseils de discipline ayant eu recours à l'assouplissement de GF ;
- nombre de conseils de discipline ayant désigné des rapporteurs extérieurs (CSP et CSNP) ;
- actions de professionnalisation menées ;
- nombre d'entreprises ayant mis en place un dispositif de consultation du dossier par voie numérique ;
- nombre d'entreprises ayant demandé l'accès à un espace de travail spécifique au SGE des IEG ;
- nombre de dossiers disciplinaires ayant fait l'objet de recours et traités dans le cadre de cet accord, avec la distinction des voies de recours utilisées au regard de la sanction ;
- évolution du flux et du stock de requêtes en CSNP (volume et délais moyens de traitement).

De façon plus qualitative, un partage sera fait en comité de pilotage sur les questions remontées à l'occasion de la mise en œuvre de l'accord.

Ces indicateurs ne visent pas l'exhaustivité des situations : ils ont vocation à alimenter le retour d'expérience sur la mise en œuvre des dispositions de cet accord expérimental.

6.4. Suites de l'accord d'expérimentation

La transposition en accord à durée indéterminée sera envisagée au terme du présent accord d'expérimentation.

L'avis du comité de pilotage sera transmis à la CPPNI qui décidera de procéder, ou non, à l'ouverture d'une négociation en vue de pérenniser les solutions expérimentées.

Si cette pérennisation était retenue, il serait alors envisagé :

- une évolution du Statut national demandée aux pouvoirs publics après l'expérimentation ;
- une évolution de la PERS. 846 et des accords de branche relatifs à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires cadres et exécution maîtrise.

Article 7 | Dispositions finales

7.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, à l'ensemble des entreprises ou organismes dont tout ou partie du personnel relève du Statut national du personnel des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour donner sa pleine portée à cet accord expérimental, les signataires encouragent les entreprises et organismes des IEG non couverts par le présent accord à y adhérer dans les meilleurs délais.

7.2. Entrée en vigueur

À l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

L'accord entrera en vigueur le 1^{er} juin 2024.

7.3. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur et cessera de produire ses effets à l'arrivée de son terme, à l'exception des procédures disciplinaires en cours et initiées dans le cadre de l'accord expérimental.

7.4. Révision

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

Plus précisément, les parties conviennent que le présent accord pourra faire l'objet d'une révision, notamment pour en avancer le terme initial dans l'éventualité de difficultés majeures rencontrées dans la pleine mise en œuvre de l'accord.

7.5. Dépôt et publicité

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification du présent accord aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des industries électriques et gazières, le présent accord fera l'objet, à la diligence des organisations professionnelles d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 5 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

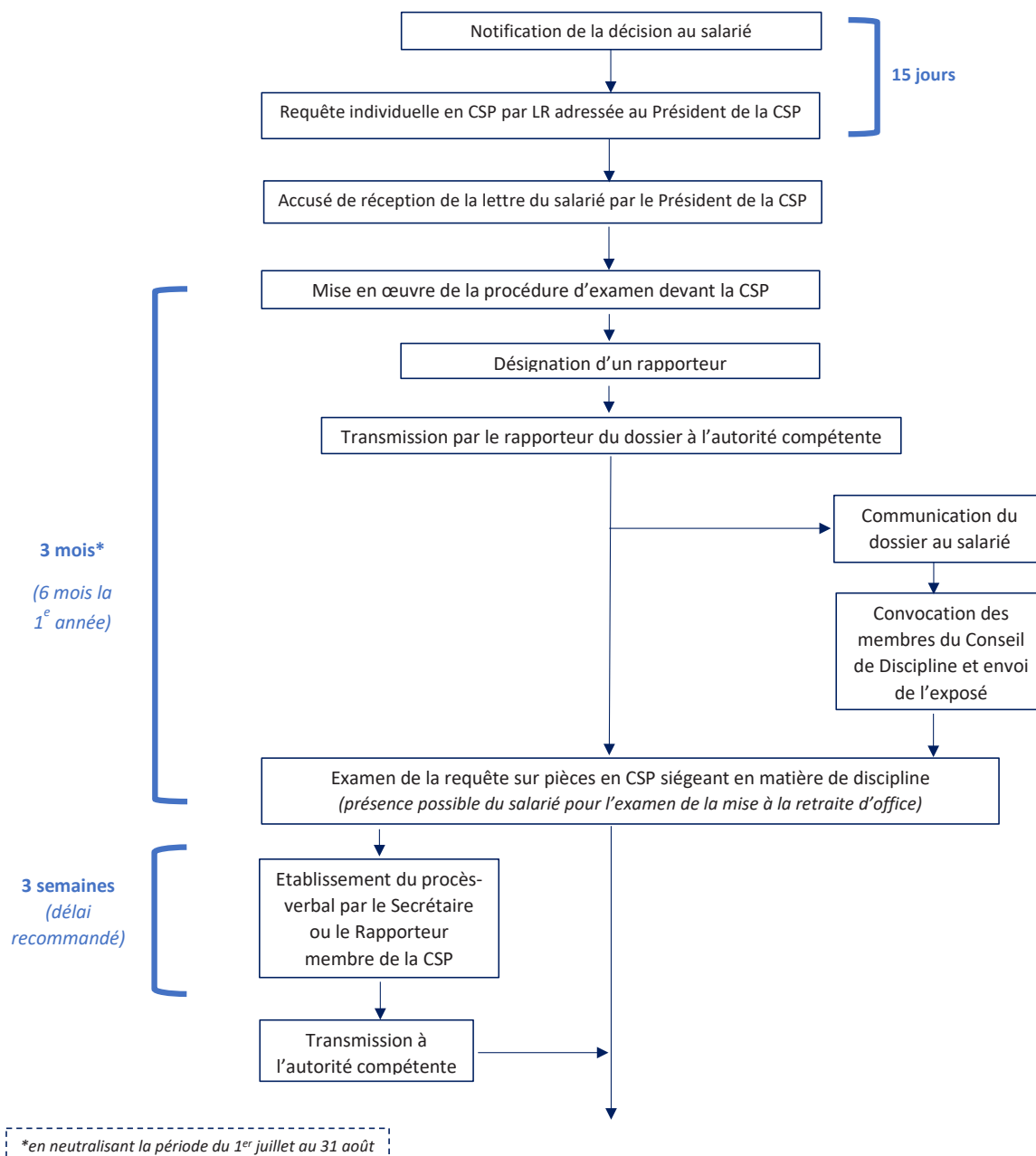
Annexe 1

Voie de recours interne

Recours en CSP : niveau 1

Situations :

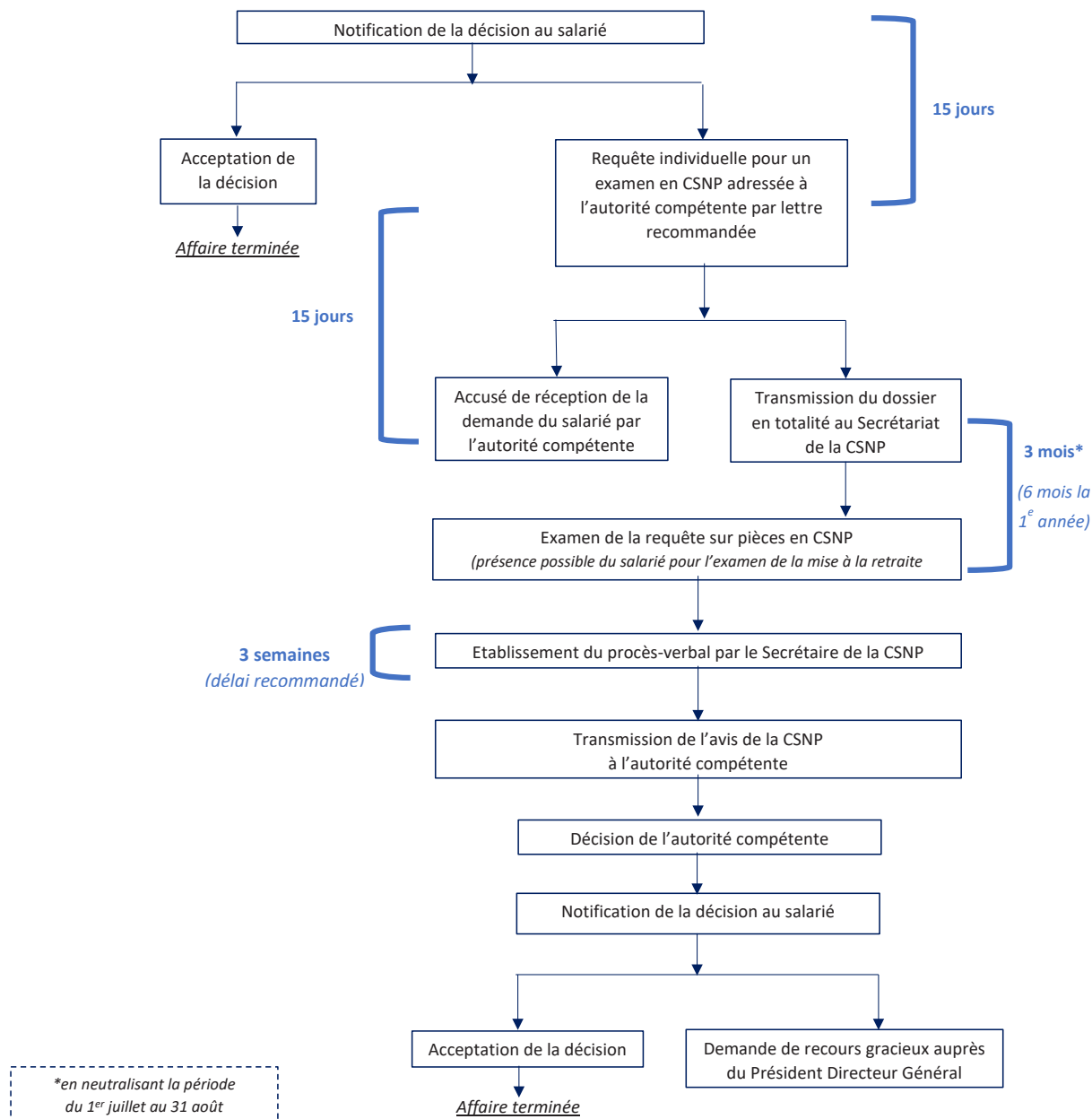
- avertissement et blâme sans saisine de la CSP ;
- avertissement et blâme après saisine de la CSP (si le salarié choisit d'exercer son recours en CSP) ;
- mise à pied et rétrogradation (si le salarié choisit d'exercer son recours en CSP) ;
- mise à la retraite d'office (si le salarié choisit d'exercer son recours en CSP avant de porter éventuellement son recours en CSNP).



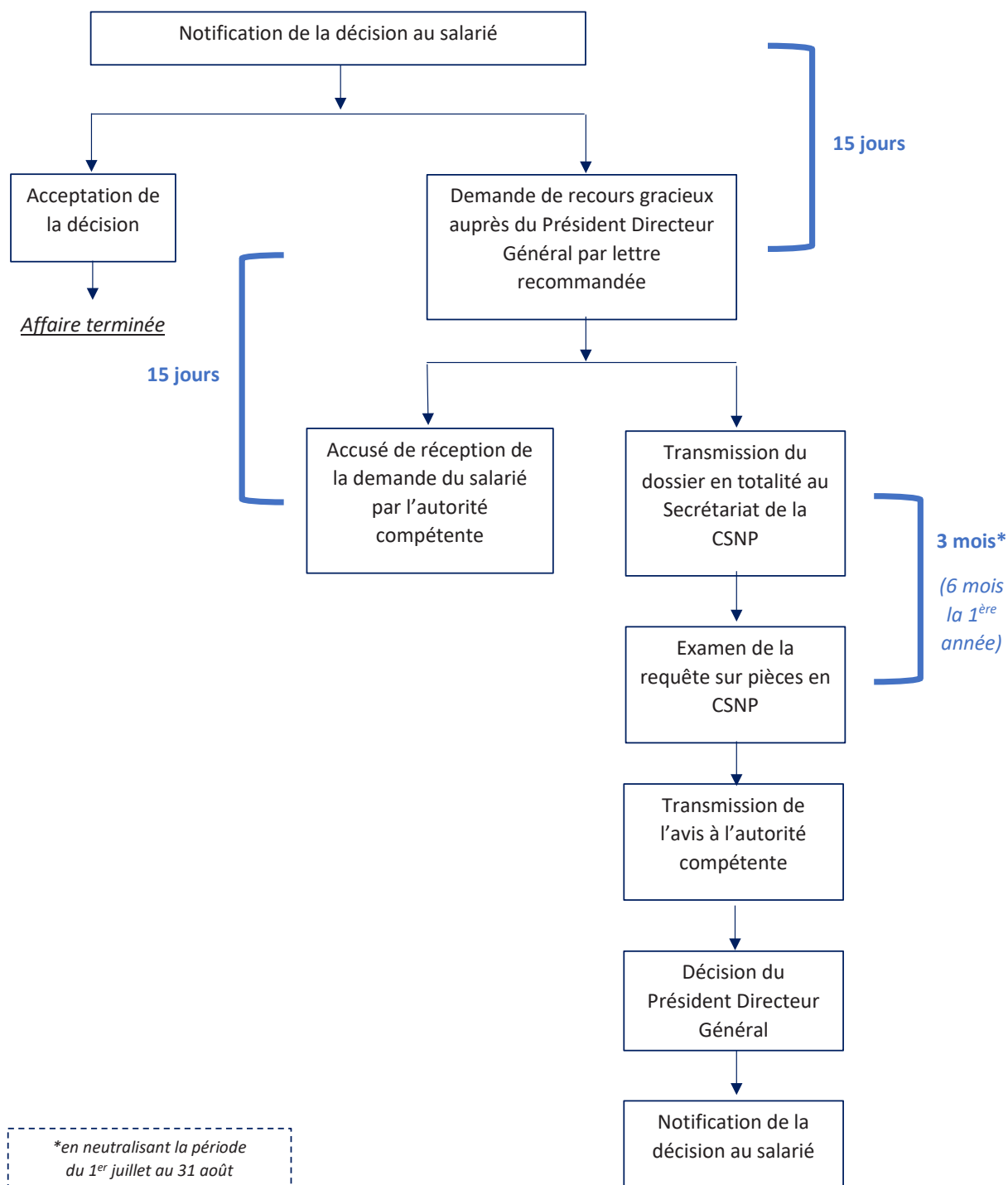
Recours en CSNP

Situations :

- avertissement et blâme après saisine de la CSP (si le salarié choisit d'exercer son recours en CSNP) ;
- mise à pied et rétrogradation (si le salarié choisit d'exercer son recours en CSNP) ;
- mise à la retraite d'office (si le salarié choisit d'exercer son recours en CSNP après saisine de la CSP ou directement auprès de la CSNP) : niveau 1 ou niveau 2.



Recours gracieux



Annexe 2

Modèle de lettre 1

Recours du salarié auprès de la CSP après notification de la sanction :

- avertissement et blâme sans saisine de la CSP ;
- avertissement et blâme après saisine de la CSP (si le salarié choisit d'exercer son recours en CSP) ;
- mise à pied et rétrogradation (si le salarié choisit d'exercer son recours en CSP) ;
- mise à la retraite d'office (si le salarié choisit d'exercer son recours en CSP avant de porter éventuellement son recours en CSNP) : niveau 1.

Nom/Prénom

Adresse

Entreprise/Unité/Direction

M/ Mme XXX [président de la commission secondaire]

Adresse

Lieu, le XX/XX/20XX

Objet : requête individuelle auprès de la commission secondaire

LRAR n° XX

Madame/Monsieur

À la suite de la sanction de [préciser la sanction] notifiée le XX/XX/20XX par M XX [autorité compétente], je souhaite par la présente exercer mon droit à recours vis-à-vis de cette décision, en application de l'article 3_II_§ 2 du Statut national, et pour les raisons suivantes :

– ...

– ...

À cette fin, je sollicite l'examen de ma requête par la commission secondaire du personnel, conformément à la PERS. 846 et à l'accord de branche du 1^{er} juin 2024.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes sincères salutations.

Modèle de lettre 2

Recours du salarié auprès de la CSNP après notification de la sanction :

- avertissement et blâme après saisine de la CSP (si le salarié choisit d'exercer son recours en CSNP) ;
- mise à pied et rétrogradation (si le salarié choisit d'exercer son recours en CSNP) ;
- mise à la retraite d'office (si le salarié choisit d'exercer son recours en directement auprès de la CSNP) : niveau 1.

Nom/Prénom

Adresse

Entreprise/Unité/Direction

M/ Mme XXX [autorité compétente ayant notifié la décision de sanction]

Adresse

Lieu, le XX/ XX/ 20XX

Objet : requête individuelle auprès de la sous-commission discipline de la commission supérieure nationale du personnel

LRAR n° XX

Madame/ Monsieur

À la suite de la sanction de [préciser la sanction] que vous m'avez notifiée le XX/XX/20XX, je souhaite par la présente exercer mon droit à recours vis-à-vis de cette décision, en application de l'article 3_I_§ 3 du Statut national, et pour les raisons suivantes :

- ...
- ...

Aussi je vous remercie de transmettre ma requête à la CSNP (sous-commission discipline) afin qu'elle soit examinée conformément aux dispositions de la PERS. 846 et de l'accord de branche du 1^{er} juin 2024.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes sincères salutations.

Modèle de lettre 3

Recours du salarié auprès de la CSNP après un premier recours en CSP, en cas de :

Mise à la retraite d'office : si le salarié choisit d'exercer son recours en CSNP après recours en CSP et confirmation de la sanction : niveau 2

Nom/Prénom

Adresse

Entreprise/Unité/Direction

M/ Mme XXX [autorité compétente ayant notifié la décision de sanction]

Adresse

Lieu, le XX/XX/20XX

Objet : requête individuelle auprès de la sous-commission discipline de la commission supérieure nationale du personnel

LRAR n° XX

Madame/Monsieur

À la suite de la sanction de [préciser la sanction] que vous m'avez notifiée le XX/XX/20XX, puis confirmée le XX/XX/20XX à l'issue de la commission secondaire du personnel du XX/XX/20XX, je souhaite par la présente exercer mon droit à recours vis-à-vis de cette décision, en application de l'article 3_I_§ 3 du Statut national, pour les raisons suivantes :

– ...

– ...

Aussi je vous remercie de transmettre ma requête à la CSNP (sous-commission discipline) afin qu'elle soit examinée conformément aux dispositions de la PERS. 846 et de l'accord de branche du 1^{er} juin 2024.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes sincères salutations.

Modèle de lettre 4

Demande de recours gracieux du salarié auprès de la CSNP

À l'issue du dernier recours possible en CSP ou CSNP, selon les cas.

Nom/Prénom

Adresse

Entreprise/Unité/Direction

M/ Mme XXX [directeur général de l'entreprise]

Adresse

Lieu, le XX/XX/20XX

Objet : demande de recours gracieux

LRAR n° XX

Madame/Monsieur

À la suite de la sanction de [préciser la sanction] notifiée le XX/XX/20XX par M XX [autorité compétente], puis confirmée le XX/XX/20XX à l'issue de la commission secondaire du personnel/sous-commission discipline de la commission supérieure nationale du personnel [selon la dernière voie de recours utilisée] du XX/XX/20XX, je souhaite par la présente exercer mon droit à recours gracieux vis-à-vis de cette décision, en application de l'article 3_I_§ 3 du Statut national, pour les raisons suivantes :

– ...

– ...

Je vous remercie de la suite que vous donnerez à ma demande.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes sincères salutations.

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240170-000424

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
