



©rcfotostock - stock.adobe.com



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS
MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2024-37

14 septembre 2024

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2024-37 du 14 septembre 2024

Ministère du travail, de la santé et des solidarités	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	64

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-37 du 14 septembre 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 637 Récupération. Industries-commerces : accord du 3 juillet 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire	4
IDCC 1266 Restauration-collectivités : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2024-26 du 29 juin 2024 à l'avenant n° 65 du 15 avril 2024 relatif aux minima conventionnels, à la prime d'intermittence et à la prime de détachement	7
IDCC 1468 Crédit-mutuel : accord du 2 avril 2019 relatif à l'égalité professionnelle	8
IDCC 1468 Crédit-mutuel : avenant n° 1 du 26 juin 2024 à l'accord du 2 avril 2019 relatif à l'égalité professionnelle	18
IDCC 1534 Viandes-industries : avenant n° 1 du 3 juillet 2024 à l'accord du 5 juillet 2023 relatif aux certificats de qualification professionnelle.....	30
IDCC 1539 Entreprises-bureau-numérique : accord du 2 juillet 2024 relatif à la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A).....	35
IDCC 1539 Entreprises-bureau-numérique : accord de méthode du 2 juillet 2024 relatif à la modernisation de la classification.....	45
IDCC 3105 Régies-quartier : avenant du 18 avril 2024 relatif à la modification de l'annexe IV de la convention collective.....	52
IDCC 3243 Commerces de quincaillerie-fournitures industrielles : avenant n° 1 du 27 juin 2024 à l'accord du 14 avril 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »)	53
IDCC 3248 Métallurgie (Bas-Rhin) : accord du 1 ^{er} juillet 2024 instituant une commission paritaire infrarégionale.....	58
IDCC 3248 Métallurgie (Loire-Atlantique) : adhésion par lettre du 13 août 2024 de FO Métaux 44 aux accords collectifs « révision extinction » et « accord autonome » du 12 juillet 2022.....	63

Accord du 3 juillet 2024

relatif aux catégories de bénéficiaires du régime
de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2450790M

IDCC : 637

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

FEDEREC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

FNST CGT ;

FGMM CFDT,

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 frais de santé et prévoyance lourde 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 (techniciens et agents de maîtrise – ci-après TAM –, 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 TAM « assimilés cadres » (dits art. 4 *bis* de la convention) ;
- les TAM non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits art. 36 de l'annexe I 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.

En substance, le décret permet aux entreprises de continuer à mobiliser les catégories objectives définies par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 pour la détermination du périmètre de leurs régimes de protection sociale complémentaire, sans que les contributions y afférentes ne soient réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

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

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation que les partenaires sociaux de la branche des Industries et commerce de la récupération s'entendent pour définir les catégories de salariés susceptibles de bénéficier de ce mécanisme à compter de cette date.

Ils conviennent également de définir l'ensemble des salariés pouvant être intégrés au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Article 1^{er} | Catégories objectives

Article 1.1 | Cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les ingénieurs et cadres à partir du niveau V – échelon A de la filière cadres – définie par la classification de la convention collective des industries et commerce de la récupération.

Article 1.2 | Assimilés cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les techniciens et agents de maîtrise à partir du niveau IV – échelon C de la filière techniciens et agents de maîtrise – définie par la classification de la convention collective des industries et commerce de la récupération.

Article 1.3 | Techniciens et agents de maîtrise susceptibles de bénéficier d'une extension de régime

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime, sont visés les techniciens et agents de maîtrise à partir

du niveau III – échelon B jusqu’au niveau IV – échelon B (les deux seuils inclus) de la filière techniciens et agents de maîtrise - définie par classification de la convention collective des industries et commerce de la récupération.

Les entreprises ont la faculté d’intégrer ou non ces salariés dans le champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres, ou de les intégrer à partir d’un seuil qu’elles auront retenu nécessairement situé dans ce cas du niveau III – échelon B au niveau IV - échelon B, (les deux seuils inclus) de la filière techniciens et agents de maîtrise – définie par la classification de la convention collective des Industries et commerce de la récupération.

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

En application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le 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 des industries et commerce de la récupération, quel que soit leur effectif.

Article 3 | Stipulations juridiques et administratives

Le présent accord s’applique aux entreprises de la branche des industries et commerce de la récupération (IDCC 637).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l’arrêté d’extension au *Journal officiel*.

En application de l’article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations de l’accord ne pourront, en outre, s’appliquer qu’à compter de l’agrément du présent accord par la commission dédiée de l’association pour l’emploi des cadres (APEC).

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l’objet d’une demande d’extension auprès du ministère en charge du travail dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants signataires ont approuvé l’accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 3 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3225 | Convention collective nationale

IDCC : 1266 | **PERSONNEL DES ENTREPRISES DE RESTAURATION
DE COLLECTIVITÉS**

Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2024-26 du 29 juin 2024

à l'avenant n° 65 du 15 avril 2024
relatif aux minima conventionnels, à la prime d'intermittence
et à la prime de détachement

NOR : ASET2450561Z

IDCC : 1266

Page 56, article 6 « Revalorisation de la prime de détachement », dernière phrase :

Au lieu de :

« Elle sera d'un montant minimal de 4 € à compter du 1^{er} septembre 2012 (voir partie salaires) [...] »,

Lire :

« Elle sera d'un montant minimal de 4 € à compter du 1^{er} avril 2024 (voir partie salaires) [...] ».

(Le reste sans changement.)

Convention collective nationale

IDCC : 1468 | **CRÉDIT MUTUEL**
(29 juin 1987)

Accord du 2 avril 2019
relatif à l'égalité professionnelle

NOR : ASET2450789M

IDCC : 1468

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

CNCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FOSAB UNSA ;

FEC FO ;

SNB CFE-CGC ;

CFTC mutuel ;

FBA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes complétée par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 et des dispositions légales relatives aux négociations prévues au niveau de la branche professionnelle à l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux signataires du présent accord adaptent à la branche Crédit mutuel les moyens et les objectifs développés par ces textes.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent en outre l'obligation légale incombant à l'employeur d'engager une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. À ce titre les signataires du présent accord portent une attention particulière à la mise en œuvre et au suivi des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes issus de la loi du n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il est également rappelé que les entreprises d'au moins 50 salarié(e)s sont légalement soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou, à défaut, un plan d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, ils rappellent que la mixité dans les différents emplois et dans les différents niveaux hiérarchiques constitue pour l'entreprise une source de cohésion sociale et d'efficacité économique, d'équilibre et de dynamisme pour les salarié(e)s.

La branche Crédit mutuel comptait dans ses effectifs à la fin de l'année 2017, 44 % d'hommes et 56 % de femmes.

Une analyse plus fine de la répartition par sexe et par fonction laisse apparaître une différence quant aux emplois occupés et aux niveaux hiérarchiques qui s'y rattachent.

Cette situation découle de différents facteurs, notamment des représentations socioculturelles ou des choix relatifs aux orientations initiales.

La branche Crédit mutuel s'engage à mettre en œuvre tout ce qui est en son pouvoir et tout ce qui découle de sa responsabilité, en étroite collaboration avec les partenaires sociaux pour se conformer à ses obligations légales, réglementaires et conventionnelles.

Les parties signataires invitent les entreprises concernées à veiller au suivi des indicateurs mis en place dans le cadre de leur accord ou plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

Le présent accord est un accord de branche qui s'applique au personnel :

- des fédérations régionales du Crédit Mutuel adhérant à la confédération nationale du Crédit Mutuel ;
- des caisses de Crédit Mutuel ;
- des caisses régionales, fédérales et interfédérales ;
- de la confédération nationale du Crédit Mutuel ;
- de la caisse centrale du Crédit Mutuel.

Il s'applique également à toute personne bénéficiant de la même couverture conventionnelle au niveau régional que les salarié(e)s des organismes énumérés ci-dessus.

Article 2 | La sensibilisation de l'ensemble des acteurs

Avant de découler de l'application de règles juridiques, l'égalité professionnelle s'appuie aussi sur des représentations sociales et culturelles.

À ce titre les entreprises soumises au présent accord, en concertation avec leurs partenaires sociaux, inscrivent dans leur démarche globale la sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise au principe de non-discrimination.

Cette sensibilisation des différents acteurs peut prendre notamment la forme de réunions d'information, de diffusion de plaquettes d'information, ou se faire via un espace intranet. À cet effet, les entreprises peuvent, par exemple, étudier la possibilité de créer une rubrique spécifique relative à l'égalité professionnelle femmes-hommes, à destination de l'ensemble des salariés, au sein du portail intranet RH de l'entreprise.

De même, les entreprises peuvent prévoir l'intégration de cette sensibilisation aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle dans des actions de formation et en particulier celles prévues à l'attention des équipes des ressources humaines et des salariés ayant des fonctions managériales et/ou d'encadrement. Ces actions de formation peuvent notamment

s'intégrer dans les modules de formation de droit social afin d'informer et de former les responsables d'unité(s) aux principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle.

S'agissant des actions de formation, les parties rappellent qu'en application de l'article L. 6313-1 du code du travail, modifié par la loi du 4 août 2014, les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes entrent dans le champ de la formation professionnelle continue.

Ces entreprises s'attachent tout particulièrement à sensibiliser les responsables hiérarchiques aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes car la recherche et la promotion d'une plus grande mixité dans les profils et parcours professionnels des salarié(e)s permettent de mobiliser davantage de compétences et de potentiels.

Ces actions de sensibilisation et de prise de conscience s'attachent notamment à identifier les stéréotypes à l'origine de pratiques discriminantes et à les combattre.

De la même façon les entreprises veillent à prévenir et combattre les agissements sexistes sur le lieu de travail conformément aux dispositions légales selon lesquelles « nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Elles peuvent pour ce faire s'appuyer notamment sur la documentation publiée par le conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP).

Par ailleurs les signataires du présent accord rappellent également l'obligation légale dans toute entreprise d'au moins 250 salariés de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. De la même façon il est rappelé qu'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné par le comité social et économique (CSE). Les parties signataires invitent également les entreprises à faire bénéficier ce référent d'une formation nécessaire à l'exercice de sa mission.

L'entrée en vigueur du présent accord modificatif donne lieu à une présentation dans les comités d'entreprise concernés.

Article 3 | Les procédures de recrutement et de mobilité

Les entreprises soumises au présent accord veillent à l'application du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de recrutement et de mobilité.

Les signataires du présent accord rappellent en outre qu'aucune discrimination ne peut exister entre les femmes et les hommes lors des procédures de recrutement et de mobilité.

Les informations demandées lors des procédures de recrutement et de mobilité ont pour seule finalité l'appréciation des capacités à occuper le poste proposé et les aptitudes professionnelles des candidat(e)s.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé.

Les offres d'emploi s'adressent sans distinction aux femmes et aux hommes et les critères de recrutement retenus sont fondés exclusivement sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidat(e)s.

Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de formulations susceptibles de décourager les femmes à postuler aux postes proposés.

Il est tenu compte du principe de mixité dans les processus de recrutement et de mobilité, notamment dans la composition des jurys de recrutement quand ils existent.

Chaque entreprise, selon ses caractéristiques en matière de répartition entre les femmes et les hommes ou de la structure de sa pyramide des âges, s'efforce de procéder à des recrutements équilibrés.

Cela signifie que les recrutements reflètent, à compétences, expériences et profils équivalents, la diversité des candidat(e)s reçu(e)s en entretiens d'embauche. Cet objectif n'interdit pas d'éventuelles actions de rééquilibrage.

Par ailleurs, afin d'équilibrer les candidatures majoritairement féminines (notamment en raison de la forte féminisation des filières de formation aux métiers de la bancassurance), les entreprises sont invitées à promouvoir les métiers bancaires lors des participations aux forums/écoles, afin de permettre d'augmenter la proportion de candidatures masculines, et veillent à être présentes sur les réseaux sociaux. De même les entreprises favorisent, dans la mesure du possible et en fonction des candidatures, la mixité dans les embauches de salariés en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation).

Elles veillent également à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les supports de communication destinés aux candidats (site de recrutement internet, plaquette métiers, etc.).

Article 4 | La formation professionnelle continue

La formation professionnelle est un élément déterminant pour une évolution de carrière en relation avec l'évolution des compétences et l'accès à des emplois plus qualifiés.

Les actions de formation liées à l'adaptation aux postes des salarié(e)s, celles liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi, ainsi que celles concernant des formations diplômantes doivent bénéficier sans distinction aux femmes et aux hommes.

Les salarié(e)s à temps partiel bénéficient des mêmes droits à formation que les salarié(e)s à temps plein, y compris pour l'accès aux formations particulièrement qualifiantes et porteuses de promotion professionnelle.

Par la mise en œuvre d'actions de formation, les entreprises maintiennent les conditions d'une bonne polyvalence et d'une haute maîtrise des compétences permettant aux femmes l'accès à tous les postes, notamment dans les fonctions évolutives et à responsabilités.

Les entreprises définissent en concertation avec leurs partenaires sociaux les moyens de parvenir à une réelle égalité d'accès à la formation professionnelle en s'appuyant notamment sur l'analyse de leurs diagnostics et indicateurs de suivi en matière d'égalité d'accès à la formation professionnelle.

À titre d'exemple on peut citer l'organisation des formations au plus près des bénéficiaires ou le développement de la formation à distance afin de limiter les déplacements induits. Ainsi afin d'éviter les déplacements, et en rappelant toute l'importance des sessions présentielles pour l'acquisition des compétences requises dans un poste, les entreprises s'attachent à promouvoir les différentes modalités de formations à distance (classes virtuelles, webinar, MOOC...) en veillant à leurs conditions de mise en œuvre (programmation et respect des plages horaires prévues).

De même, afin de favoriser l'égalité d'accès aux formations plus longues et nécessitant une importante disponibilité et en particulier aux parcours de formation permettant d'accéder aux fonctions de niveaux de qualification plus élevés et/ou à plus hautes responsabilités, les entreprises soumises au présent accord peuvent prévoir la mise en place de mesures d'aide facilitant l'articulation de la participation à ces formations avec l'exercice des responsabilités familiales.

Afin d'évaluer les besoins de formation et d'actualisation des connaissances (métier et outil de travail) et de permettre ainsi la mise en œuvre des actions de formation éventuellement néces-

sitées, les entreprises organisent des entretiens avec les supérieurs hiérarchiques et/ou les ressources humaines à l'issue de ces absences supérieures à six mois.

Les parties signataires soulignent que ces entretiens prévus à l'issue de certaines absences et congés de longue durée préexistaient en pratique ou de manière conventionnelle au sein de certains groupes et fédérations de Crédit Mutuel et qu'ils devront désormais également s'inscrire dans le cadre des nouvelles dispositions légales relatives à l'entretien professionnel.

Les parcours de formation interne en relation avec le recrutement et l'évolution de carrière intègrent des développements sur le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La période d'absence de la/du salarié(e) pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour l'alimentation du compte personnel de formation (CPF) selon les dispositions légales en vigueur.

Article 5 | Promotion et évolution professionnelle

L'égalité professionnelle implique qu'à compétences égales, les femmes puissent bénéficier des mêmes parcours professionnels, des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité que les hommes.

Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les femmes et pour les hommes. Ils découlent de la reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et de la qualité professionnelle.

Toutefois, et dans le respect du principe d'égalité de traitement ci-dessus rappelé, les entreprises soumises au présent accord mettent en œuvre des démarches de détection et d'accompagnement des parcours de « potentiels » féminins pour faciliter un équilibre entre les candidatures de femmes et d'hommes sur les postes à responsabilité. Ces démarches ont notamment pour objectif de promouvoir et renforcer l'accès des femmes aux emplois cadres et aux postes d'encadrement. Les entreprises sont en conséquence invitées à étudier l'évolution de la part des femmes dans les emplois cadres et dans les postes d'encadrement.

Les entreprises veillent à améliorer le pourcentage de promotions réussies par la mise en œuvre d'une gestion proactive en matière de déroulement de carrière afin de mieux préparer les femmes à occuper des postes à responsabilité. Elles sont également invitées à étudier, dans la mesure du possible, l'évolution de la durée moyenne entre deux promotions chez le personnel féminin/masculin.

Le processus de promotion étant local et les niveaux de classification des emplois étant différents selon les groupes et fédérations de Crédit Mutuel l'analyse interne des indicateurs de promotion dans les catégories cadre et non cadre est effectuée de manière plus détaillée au sein des groupes et fédérations de Crédit Mutuel.

Au niveau de la branche du Crédit mutuel le présent accord porte une attention particulière à l'accès des femmes au niveau cadre et comprend ainsi un indicateur de suivi annuel de la répartition de l'effectif par sexe accédant à une classification de niveau « cadre ».

Le congé de maternité, le congé parental d'éducation et le congé d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution de carrière des salarié(e)s.

Dans leur politique de promotion, les entreprises soumises au présent accord veillent à respecter le principe d'égalité entre les femmes et les hommes en s'appuyant notamment sur l'analyse de leurs diagnostics et indicateurs de suivi en matière de promotion et d'évolution professionnelle.

Article 6 | *Égalité salariale*

Les signataires du présent accord rappellent le principe d'égalité de rémunération pour un même travail entre les femmes et les hommes. Elles rappellent également les récentes mesures légales visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Il est en particulier rappelé que chaque année, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur publie des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces indicateurs figurent par ailleurs dans la base de données économiques et sociales (BDES) que l'employeur met à la disposition du comité social et économique (CSE).

Les indicateurs que les entreprises d'au moins 50 salariés seront tenues de publier chaque année sont au nombre de 5 pour les entreprises de plus de 250 salariés et de 4 pour les entreprises de plus de 50 à 250 salariés. Les informations relatives à indicateurs et à leurs modalités de calcul sont disponibles sur le site du ministère du travail.

En fonction des constatations réalisées concernant d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou des travaux de valeur égale, les entreprises se conforment aux dispositions légales qui prévoient de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en s'appuyant notamment sur les diagnostics des rémunérations des femmes et des hommes réalisés et en mobilisant les moyens nécessaires.

Par rémunération il faut entendre le salaire ainsi que tout avantage ou accessoire payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur à la/au salarié(e) à l'occasion du travail de ce dernier.

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

Les entreprises sont invitées à sensibiliser les chargés de ressources humaines à porter une attention particulière, chaque année dans le cadre des révisions salariales, aux éventuelles situations d'écarts salariaux femmes/hommes.

Les périodes d'absence pour congé de maternité ou d'adoption sont sans incidence sur les droits liés à l'évolution de la rémunération des salarié(e)s.

Les parties signataires rappellent qu'en application du dispositif légal de garantie d'évolution salariale lors de la prise du congé de maternité par la salariée, celle-ci bénéficie des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

La rémunération des salarié(e)s à temps partiel tient compte du temps de travail et ne peut entraîner de discrimination avec les salarié(e)s à temps plein.

Article 7 | *Vie professionnelle et vie familiale*

L'organisation du travail dans les entreprises soumises au présent accord s'efforce de prendre en compte les contraintes liées à l'exercice de la responsabilité familiale afin de concilier les deux et de créer les conditions favorables à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les signataires du présent accord rappellent que l'égalité professionnelle repose sur un équilibre, au sein du couple, des responsabilités liées à la parentalité. À ce titre, les entreprises sont invitées à encourager la prise du congé de paternité en prévoyant, dans la mesure du possible,

des mesures plus favorables que la stricte application des textes légaux notamment en termes d'indemnisation du congé de paternité.

De manière plus générale les parties invitent les entreprises, au travers de supports de type « guide de la parentalité » à être attentives à ce que les salarié(e)s soient pleinement informés sur les dispositifs légaux et conventionnels existants dans l'entreprise et sur leurs droits et devoirs consécutifs à une naissance ou une adoption notamment en termes d'organisation du temps de travail, de congés ou encore d'éducation des enfants.

L'entretien annuel d'appréciation ainsi que l'entretien professionnel relatif aux perspectives d'évolution professionnelle peuvent être utilisés par la/le salarié(e) pour évoquer ses problèmes de conciliation entre sa vie professionnelle et sa vie familiale.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification et ce, jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Avant un départ en congé maternité ou en congé parental le/la salarié(e) se voit proposer un entretien avec son supérieur hiérarchique pour envisager les modalités du maintien d'un contact avec l'entreprise pendant son absence afin de faciliter la réintégration à l'issue du congé.

Dans toute la mesure du possible, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, la réintégration s'effectue sur le poste occupé avant la suspension du contrat de travail.

À cette occasion les parties s'attachent à définir les moyens grâce auxquels la/le salarié(e) reste destinataire durant son absence des informations diffusées par l'entreprise.

De même, en vue de faciliter la reprise du travail et ainsi que prévu à l'article 4 du présent accord relatif à la formation professionnelle, à l'issue des absences supérieures à six mois, les entreprises veillent à organiser des entretiens avec les supérieurs hiérarchiques et/ou les ressources humaines afin d'évaluer les besoins de formation et d'actualisation des connaissances et de mettre en œuvre des actions de formation si nécessaire.

Les entreprises soumises au présent accord organisent dans toute la mesure du possible les réunions de travail en tenant compte des contraintes liées à la vie familiale des salarié(e)s afin de concilier la vie familiale et l'activité professionnelle.

Dans le même esprit ces entreprises s'efforcent de planifier suffisamment à l'avance les plages de travail et les congés.

Des mesures d'aide à l'articulation de l'activité professionnelle avec l'exercice des responsabilités familiales, telles qu'évoquées à l'article 4 du présent accord pour les périodes de formation de longue durée et nécessitant une disponibilité importante, peuvent également être mises en place. Une attention particulière est accordée aux foyers monoparentaux.

Les signataires du présent accord prennent également en compte les conditions de travail des salarié(e)s à temps partiel et rappellent le principe général d'égalité de traitement des salarié(e)s à temps partiel avec les salarié(e)s à temps plein. En application de ce principe, les salarié(e)s à temps partiel bénéficient de droits identiques à ceux dont bénéficient les salarié(e)s à temps complet, proportionnellement à leur temps de travail. Les parties signataires rappellent qu'une égale attention doit être apportée à toutes les demandes d'exercice de son activité à temps partiel, pour une période déterminée ou indéterminée, sans distinction de sexe.

Ainsi, les entreprises soumises au présent accord veilleront à ce que les postes des salarié(e)s à temps partiel soient aménagés, dans la mesure du possible, pour permettre d'adapter leur charge de travail.

De même, les entreprises soumises au présent accord veilleront à ce que les salarié(e)s à temps partiel accèdent aux actions de formation dans les mêmes conditions que les salarié(e)s à temps

plein, étant entendu que dans le cas où la formation a lieu un jour normalement non travaillé par la/ le salarié(e) à temps partiel, celui/celle-ci pourra récupérer ses heures passées en formation.

Article 8 | *Le rôle de l'observatoire des métiers des qualifications et de l'égalité professionnelle et le suivi des indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes figurant en annexe du présent accord*

Les signataires du présent accord s'accordent pour considérer qu'il ne constitue qu'une première étape dans le cadre d'échéances légales triennales au niveau de la branche.

Dans ce contexte l'Observatoire des métiers des qualifications et de l'égalité professionnelle constitue l'outil adéquat pour mener les études préalables nécessaires à l'approfondissement des bonnes pratiques.

L'observatoire réalise un état des lieux sur l'égalité professionnelle au sein du Crédit Mutuel.

Dans ce cadre il définit les indicateurs pertinents conformes à la loi, utilisables par l'ensemble des fédérations de Crédit Mutuel afin de parvenir à un état des lieux fondé sur des données communes et une analyse partagée.

L'observatoire vérifie également s'il existe des critères dans la définition des emplois qui sont objectivement de nature à en écarter les femmes.

Il examine également le respect du principe d'égalité en matière d'accès à la formation professionnelle. Le cas échéant l'observatoire préconise les modifications nécessaires.

Les travaux annuels de l'observatoire sont communiqués à la commission paritaire nationale de l'emploi qui décide des suites à donner. La commission paritaire confédérale est également informée des travaux de l'observatoire.

Le présent accord comprend également en annexe des indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la branche du Crédit mutuel qui feront l'objet d'un suivi annuel.

Article 9 | *Durée et portée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord portant modification de celles l'accord du 9 décembre 2014 s'y substituent de plein droit conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise, aux dispositions du présent accord de branche, dans un sens moins favorable.

Article 10 | *Révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord pourra être révisé sur demande de l'une quelconque des parties signataires ou adhérentes.

La partie signataire ou adhérente qui demande la révision le fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des autres parties signataires.

Cette lettre indique les dispositions visées par la demande de révision et propose une rédaction des dispositions de substitution envisagées.

Dans les trois mois suivant la réception de cette lettre les parties concernées se rencontrent pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires.

La dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 11 | Dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en 2 exemplaires auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris dont une version en support papier et une sur support électronique et en 1 exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 2 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la branche Crédit mutuel

Les indicateurs suivants font l'objet d'une présentation femmes/hommes :

Effectifs

Répartition de l'effectif par catégorie professionnelle et par type de contrat (CDI, CDD).

Répartition de l'effectif CDI par tranches d'âge.

Répartition de l'effectif par tranches d'âge et par catégorie professionnelle.

Évolution de l'âge moyen par catégorie professionnelle.

Répartition de l'effectif par tranches d'ancienneté et par catégorie professionnelle.

Temps partiel

Évolution des effectifs à temps partiel.

Structure et évolution des effectifs à temps partiel par catégories professionnelles.

Structure et évolution des effectifs à temps partiel par tranches d'âge.

Embauches et départs

Répartition des embauches par catégorie professionnelle.

Répartition des départs par catégorie professionnelle et par motifs.

Emplois-repères de branche Crédit mutuel

Répartition de l'effectif par emploi-repère de branche Crédit mutuel.

Évolution de l'âge et l'ancienneté moyens par emploi-repère de branche Crédit mutuel.

Promotion

Répartition de l'effectif accédant à une classification de niveau « cadre ».

Nombre de salarié(e)s ayant changé de niveau de classification au cours de l'année N ; N – 1 ; N – 2 ; N – 3 ; N – 4 ; N – 5.

Nombre de salarié(e)s n'ayant pas changé de niveau de classification entre l'année N et l'année N – 5.

Rémunération

Rémunération moyenne annuelle par emploi-repère de branche Crédit mutuel.

Formation

Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'une formation « parcours métier » dans l'année.

Pourcentage de salarié(e)s ayant bénéficié d'au moins une action de formation dans l'année.

Pourcentage de salarié(e)s ayant bénéficié des dispositifs suivants : DIF, VAE et BC.

Convention collective nationale

IDCC : 1468 | **CRÉDIT MUTUEL**
(29 juin 1987)

Avenant n° 1 du 26 juin 2024

à l'accord du 2 avril 2019
relatif à l'égalité professionnelle

NOR : ASET2450791M

IDCC : 1468

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

CNCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FOSAB UNSA ;

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

SNB CFE-CGC ;

CFTC mutuel ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche du Crédit mutuel ont toujours, au travers des accords successifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche, rappelé que la mixité dans les différents emplois et dans les différents niveaux hiérarchiques constitue pour l'entreprise une source de cohésion sociale, d'efficacité économique, et d'équilibre et de dynamisme pour les salarié(e)s.

Le présent avenant tient compte des politiques volontaristes en matière d'égalité professionnelle illustrées par les nombreux accords collectifs conclus au sein de la branche du Crédit mutuel postérieurement à l'accord de branche Crédit mutuel du 2 avril 2019 et visant à renforcer et à améliorer les dispositifs existants, voire à en créer de nouveaux.

Les parties signataires du présent avenant entendent ainsi inciter les employeurs de la branche du Crédit mutuel à poursuivre leurs efforts afin de mettre en place des leviers innovants et des actions positives permettant de renforcer significativement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans ses différentes dimensions.

Elles entendent également actualiser l'accord relatif à l'égalité professionnelle du 2 avril 2019 en renforçant, d'une part, les dispositions relatives à lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et en incitant, d'autre part, à la mise en place ou au développement d'actions et de dispositifs relatifs à l'accompagnement des salarié(e)s victimes de violences conjugales et intrafamiliales, tout en affirmant que la violence et le harcèlement ne sont pas tolérés.

Les parties signataires de l'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la branche du Crédit mutuel du 2 avril 2019 conviennent en conséquence du présent avenant n° 1 modifiant les articles dudit accord mentionnés ci-après :

Article 2 | La sensibilisation de l'ensemble des acteurs

L'article 2 est ainsi modifié :

« Avant de découler de l'application de règles juridiques, l'égalité professionnelle s'appuie aussi sur des représentations sociales et culturelles.

Les signataires du présent avenant soulignent en conséquence l'importance des actions de communication/sensibilisation afin d'agir pour l'évolution durable des mentalités. Ils considèrent ainsi que la prise de conscience des représentations et des stéréotypes relatifs aux rôles attribués aux femmes et aux hommes sont des préalables nécessaires à une évolution durable des mentalités et des comportements.

À ce titre les entreprises soumises au présent accord, en concertation avec leurs partenaires sociaux, inscrivent dans leur démarche globale une sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise allant au-delà du principe de non-discrimination et du rappel des obligations légales et englobant tous les enjeux de l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Cette sensibilisation des différents acteurs peut prendre notamment la forme de réunions d'information, de diffusion de plaquettes d'information, d'animation d'ateliers, de témoignages vidéos, de e-learning et webinaires thématiques, ou se faire via un espace intranet dédié à cette thématique. À cet effet, les entreprises peuvent, par exemple, étudier la possibilité de créer une rubrique spécifique relative à l'égalité professionnelle femmes-hommes, à destination de l'ensemble des salariés, au sein du portail intranet RH de l'entreprise.

Ces actions de sensibilisation peuvent également être complétées par des actions (ex-élaboration de guides ou fiches pratiques) et/ou des modules de formation sur les thématiques et enjeux de l'égalité professionnelle plus particulièrement à destination de la filière RH, du management, des référents concernés et des représentants du personnel. »

Un article 2.1 est ajouté :

« Article 2.1 | La sensibilisation spécifique à la lutte contre toutes formes de violences sexistes et sexuelles et contre les violences conjugales et intrafamiliales »

Les signataires du présent avenant rappellent les principales obligations de l'employeur en la matière :

- l'employeur a une obligation générale de sécurité vis-à-vis de ses salariés (art. L. 4121-1 du code du travail) ;
- l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner (art. L. 1153-5 du code du travail) ;

- l’employeur doit mentionner dans le règlement intérieur de l’entreprise les dispositions du code du travail relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes ;
- l’employeur doit afficher sur les lieux de travail les textes du code pénal concernant le harcèlement sexuel et le harcèlement moral ;
- dans les entreprises d’au moins 250 salariés, l’employeur désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, en sus du référent du CSE (cf. article 2 de l’accord relatif à l’égalité professionnelle dans la branche du Crédit mutuel) ;

L’employeur met à la disposition des salariés les coordonnées :

- du médecin du travail ou du service de santé au travail ;
- de l’inspection du travail ainsi que le nom de l’inspecteur compétent ;
- du Défenseur des droits ;
- du référent désigné dans toute entreprise employant au moins 250 salariés pour orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- du référent désigné par le CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, lorsqu’il existe.

Par ailleurs, il est préconisé de mettre en place une charte relative à la prévention et à la lutte contre le harcèlement et la violence au travail intégrant une procédure d’alerte, ainsi qu’un processus d’enquête interne, en cas d’allégation de situation de harcèlement ou de violence au travail.

Article 2.1.A | *La lutte contre toute forme de violences sexistes et sexuelles*

Les signataires du présent avenant considèrent qu’il est primordial de lutter contre tout agissement sexiste, contre les stéréotypes, ainsi que contre toutes violences sexistes et sexuelles, notamment par des actions de sensibilisation et/ou de formation des différents acteurs sur la nécessité de proscrire les propos et comportements sexistes.

Ces actions de sensibilisation/formation peuvent concerner l’ensemble des salariés. Certaines actions peuvent être orientées plus spécifiquement vers les acteurs RH, les managers, les représentants du personnel et les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ces actions peuvent également revêtir des formes variées : guides, diffusion de vidéos, organisation de conférences, mise en place de formations en présentiel ou à distance, etc.

Article 2.1.B | *La lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales et l’accompagnement des salarié(e)s victimes*

Les signataires du présent avenant soulignent que les violences conjugales et intrafamiliales constituent un phénomène social ayant pris une certaine ampleur et qui ne s’arrête pas à la porte du travail. En effet, les violences conjugales et intrafamiliales n’impactent pas seulement la vie privée des salarié(e)s, elles sont susceptibles d’affecter aussi leur travail et, de fait, également leurs collègues et l’entreprise qui les emploie et d’avoir ainsi un impact sur l’organisation du travail. En outre, les violences conjugales affectent lourdement la santé physique et mentale des victimes.

Ces incidences des violences conjugales et intrafamiliales sur le travail des victimes sont, par ailleurs, autant d'éléments susceptibles de freiner leur évolution professionnelle, voire de menacer leur maintien dans l'emploi.

Il s'agit donc d'une problématique qui transcende très largement les frontières entre la sphère privée et la sphère professionnelle. Les parties signataires considèrent que l'entreprise a ainsi un rôle à jouer dans la sécurisation, l'aide et l'accompagnement des victimes.

Les signataires du présent avenant souhaitent, en conséquence, inciter les employeurs à soutenir et maintenir dans l'emploi les salarié(e)s victimes de violences conjugales et intrafamiliales. Dans ce contexte, les signataires invitent les entreprises à mettre en place des dispositifs de sensibilisation, de prise en charge, soutien, accompagnement et orientation des salarié(e)s victimes de ce type de violences et également à nouer des partenariats associatifs notamment avec des acteurs locaux spécialisés dans la protection des plaignants et des victimes.

Les actions de sensibilisation et d'information

Les signataires considèrent qu'en amont des différentes actions d'aide et d'accompagnement il convient, par des actions de sensibilisation et d'information, de contribuer à libérer la parole des salarié(e)s victimes de violences conjugales et intrafamiliales et de faire ainsi de l'entreprise un lieu, à la fois, de sécurité et d'écoute, dans lequel les victimes osent s'exprimer sur leurs difficultés et solliciter de l'aide, le cas échéant.

Conscients que les responsables RH et les managers n'ont pas vocation à être des experts en violence conjugales les signataires soulignent que cette information/sensibilisation doit s'appuyer sur des partenariats associatifs et des prestataires externes (notamment cellules d'écoute psychologique et associations spécialisées).

Bien que le présent avenant ait pour objet la protection des salariés victimes de violences domestiques les signataires soulignent néanmoins que des salariés potentiellement auteurs de ce type de comportements à l'encontre de leur entourage familial, et souhaitant bénéficier d'un soutien psychologique pour mettre un terme à ce type d'agissements, susceptibles d'être récurrents, peuvent également recourir, de manière anonymisée, aux cellules d'écoute et d'aide psychologique mises à disposition par l'entreprise.

Les entreprises peuvent ainsi utilement procéder à l'affichage et à la diffusion de coordonnées des associations spécialisées dans l'assistance aux personnes victimes ou auteurs de violences conjugales et familiales (à titre d'exemples non exhaustifs : centre local d'information des droits des femmes et des familles CIDFF, association FIT "une femme, un toit" ; Centre Hubertine Auclert ; numéro national unique d'écoute 39 19 ; "nous toutes.org" ; site gouvernemental : "Arrêtons les violences. gouv.fr", centre de prise en charge des auteurs etc.).

Les coordonnées des associations nationales et locales sont accessibles via le lien internet gouvernemental ci-après :

https://arretonslesviolences.gouv.fr/associations-de-lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles#les_associations_nationales1

Cette information peut ainsi contribuer à mobiliser les acteurs clés pour sensibiliser et communiquer autour de ce sujet : médecine du travail et service social du travail, représentants du personnel, référents désignés en CSE et référents entreprise en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, acteurs RH, et managers).

Comme pour la lutte contre toute forme de violences sexistes et sexuelles, ces actions de communication peuvent également revêtir des formes variées (guides ou plaquettes d'information, diffusion de vidéos, organisation de conférences, mise en place de formations en e-learning, etc.) afin de permettre à davantage d'acteurs de l'entreprise de comprendre, prendre en charge et orienter les salarié(e)s victimes.

Les dispositifs pouvant être pris en matière d'aide et d'accompagnement

Outre la sensibilisation évoquée ci-dessus qui est susceptible de faire de l'entreprise un lieu d'écoute et de libération de la parole sur ces questions et, le cas échéant, de soutenir et orienter les victimes vers les structures et associations locales spécialisées, diverses mesures d'aide et d'accompagnement peuvent être envisagées. D'une manière générale, les managers sont invités à recourir aux services RH qui ont un rôle d'appui et d'accompagnement du management dans la recherche d'une solution adaptée à chaque situation individuelle.

Il peut notamment s'agir :

- d'octroi de temps d'autorisation d'absence exceptionnelle notamment pour effectuer les différentes démarches liées à la situation ;
- de mise en place de mesures d'accompagnement juridique et psychologique (de type cellule d'écoute et de soutien psychologique anonymisée) ;
- de recours à l'assistance sociale dont les personnels sont formés à l'écoute et soumis à une obligation professionnelle de confidentialité ;
- de porter une attention particulière aux demandes d'aménagement horaires, voire lorsque la situation le nécessite aux demandes de mobilité géographique. L'entreprise s'engage notamment à faire tout son possible pour favoriser une solution de mobilité géographique interne au sein de l'entreprise ou du groupe, ou, le cas échéant, en application des dispositions prévues par l'accord de mobilité volontaire interfédérale. En particulier, les différentes aides à la mobilité géographique proposées à la clientèle pourront, le cas échéant, être proposées, aux mêmes conditions, aux salarié(e)s victimes de violences intrafamiliales en prenant en compte les règles Urssaf et la tolérance administrative relatives aux exonérations de cotisations de sécurité sociale en matière d'avantages en nature ;
- lorsque aucune mobilité ne s'avère envisageable le manager est invité à prendre contact avec les services RH identifiés afin de rechercher d'autres mesures alternatives. Il en est de même pour toute option d'aide en urgence (exemple : chambre d'hôtel, logement en urgence, etc.) ;
- de mesures de nature à adapter l'offre bancaire pour aider les femmes victimes de violences conjugales à retrouver leur indépendance financière, lorsque de telles offres sont déjà mises en place par l'entreprise ;
- de mise en place de mesures de nature financière telle qu'une facilitation d'une avance sur salaire, afin de traiter les situations d'urgence des salariés victimes de violences domestiques. »

L'article 3 est ainsi modifié :

« Article 3 | Les procédures de recrutement et de mobilité

Les entreprises soumises au présent accord veillent à l'application du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de recrutement et de mobilité.

Les signataires du présent accord rappellent en outre qu'aucune discrimination ne peut exister entre les femmes et les hommes lors des procédures de recrutement et de mobilité.

Les informations demandées lors des procédures de recrutement et de mobilité ont pour seule finalité l'appréciation des capacités à occuper le poste proposé et les aptitudes professionnelles des candidat(e)s.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé.

Les offres d'emploi s'adressent sans distinction aux femmes et aux hommes et les critères de recrutement retenus sont fondés exclusivement sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidat(e)s.

Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de formulations susceptibles de décourager les femmes à postuler aux postes proposés. De même, les fiches pratiques à l'intention de la ligne RH et des managers traitant du recrutement et de la mobilité peuvent utilement rappeler la posture à adopter lors d'un recrutement ou d'une mobilité et notamment les questions qui ne doivent pas être posées lors d'un entretien.

Il est tenu compte du principe de mixité dans les processus de recrutement et de mobilité, notamment dans la composition des jurys de recrutement quand ils existent. Dans cette perspective les entreprises peuvent également intégrer l'objectif égalité professionnelle dans le cahier des charges des cabinets de recrutements prestataires afin de les mobiliser pour contribuer à l'atteinte des objectifs de mixité des recrutements.

Chaque entreprise, selon ses caractéristiques en matière de répartition entre les femmes et les hommes ou de la structure de sa pyramide des âges, s'efforce de procéder à des recrutements plus équilibrés afin de développer la mixité au sein des métiers qui présentent un déséquilibre plus important entre les femmes et les hommes. Cet effort de mixité dans les recrutements et les mobilités doit concerner tous les niveaux de fonctions et notamment les plus élevés au sein de l'entreprise.

Cela signifie que les recrutements reflètent, à compétences, expériences et profils équivalents, la diversité des candidat(e)s reçu(e)s en entretiens d'embauche. Cet objectif n'interdit pas d'éventuelles actions de rééquilibrage.

Par ailleurs, afin d'équilibrer les candidatures majoritairement féminines (notamment en raison de la forte féminisation des filières de formation aux métiers de la bancassurance), les entreprises sont invitées à promouvoir les métiers bancaires lors des participations aux forums/écoles, afin de permettre d'augmenter la proportion de candidatures masculines, et veillent à être présentes sur les réseaux sociaux. De même les entreprises favorisent, dans la mesure du possible et en fonction des candidatures, la mixité dans les embauches de salariés en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation).

Il s'agit ainsi à la fois de promouvoir des représentations métiers non genrées au sein des différents établissements scolaires et d'intégrer l'alternance comme étant non seulement une modalité de formation, d'intégration et de promotion sociale efficace, mais aussi un vecteur de mixité pour les métiers.

Elles veillent également à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les supports de communication destinés aux candidats (site de recrutement internet, réseaux sociaux, témoignages sur les sites de recrutement internes et externes de salarié(e)s exerçant des métiers où les personnes de l'autre sexe sont très prédominantes, plaquette métiers, etc.).

De, même afin de favoriser les mobilités fonctionnelles sur des métiers traditionnellement tenus par l'un ou l'autre sexe, l'entreprise peut faciliter et faire la promotion de stages découverte ou d'immersion. »

« Article 4 | *La formation professionnelle continue*

La formation professionnelle est un élément déterminant pour une évolution de carrière en relation avec l'évolution des compétences et l'accès à des emplois plus qualifiés.

Les actions de formation liées à l'adaptation aux postes des salarié(e)s, celles liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi, ainsi que celles concernant des formations diplômantes doivent bénéficier sans distinction aux femmes et aux hommes.

Les salarié(e)s à temps partiel bénéficient des mêmes droits à formation que les salarié(e)s à temps plein, y compris pour l'accès aux formations particulièrement qualifiantes et porteuses de promotion professionnelle.

Par la mise en œuvre d'actions de formation, les entreprises maintiennent les conditions d'une bonne polyvalence et d'une haute maîtrise des compétences permettant notamment aux femmes l'accès à tous les postes, particulièrement dans les fonctions évolutives et à responsabilités. Les entreprises visent en conséquence à parvenir à un équilibre de représentativité H/F en particulier dans les formations diplômantes et de management/expertise.

Les entreprises définissent en concertation avec leurs partenaires sociaux les moyens de parvenir à une réelle égalité d'accès à la formation professionnelle en s'appuyant notamment sur l'analyse de leurs diagnostics et indicateurs de suivi en matière d'égalité d'accès à la formation professionnelle.

À titre d'exemple on peut citer l'organisation des formations au plus près des bénéficiaires ou le développement de la formation à distance afin de limiter les déplacements induits. Ainsi afin d'éviter les déplacements, et en rappelant toute l'importance des sessions présentielles pour l'acquisition des compétences requises dans un poste, les entreprises s'attachent à promouvoir les différentes modalités de formations à distance (classes virtuelles, modules de e-learning, webinar, MOOC...) en veillant à leurs conditions de mise en œuvre (programmation et respect des plages horaires prévues).

De même, afin de favoriser l'égalité d'accès aux formations plus longues et nécessitant une importante disponibilité et en particulier aux parcours de formation permettant d'accéder aux fonctions de niveaux de qualification plus élevés et/ou à plus hautes responsabilités, les entreprises soumises au présent accord peuvent prévoir la mise en place de mesures d'aide facilitant l'articulation de la participation à ces formations avec l'exercice des responsabilités familiales (par exemple, prise en charge de tout ou partie des frais garde d'enfant pour les jours de formation) et en ayant une attention particulière pour les salarié(e)s en situation de parent isolé – famille monoparentale – et/ou confrontés à des situations familiales particulières.

Par ailleurs, afin d'évaluer les besoins de formation et d'actualisation des connaissances (métier et outil de travail) et de permettre ainsi la mise en œuvre des actions de formation éventuellement nécessitées, les entreprises organisent des entretiens avec les supérieurs hiérarchiques et/ou les ressources humaines à l'issue de ces absences supérieures à six mois.

Les parties signataires soulignent que ces entretiens prévus à l'issue de certaines absences et congés de longue durée préexistaient en pratique ou de manière conventionnelle au sein de certains groupes et fédérations de Crédit Mutuel et qu'ils devront désormais également s'inscrire dans le cadre des nouvelles dispositions légales relatives à l'entretien professionnel.

Les parcours de formation interne en relation avec le recrutement et l'évolution de carrière intègrent des développements sur le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La période d'absence de la/du salarié(e) pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour l'alimentation du compte personnel de formation (CPF) selon les dispositions légales en vigueur. »

L'article 5 est ainsi modifié :

« Article 5 | *Promotion et évolution professionnelle*

Les parties signataires soulignent que l'évolution professionnelle est un facteur de développement de l'égalité professionnelle. L'égalité professionnelle implique qu'à compétences égales, les femmes puissent bénéficier des mêmes parcours professionnels, des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité que les hommes, car c'est sur ces niveaux que demeurent les écarts les plus significatifs entre les femmes et les hommes (notamment à titre d'illustration, dans le réseau, la fonction de directeur(ice) de caisse dans laquelle les femmes sont moins représentées).

Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les femmes et pour les hommes. Ils découlent de la reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et de la qualité professionnelle.

Toutefois, et dans le respect du principe d'égalité de traitement ci-dessus rappelé, les entreprises soumises au présent accord mettent en œuvre des démarches de détection et d'accompagnement des parcours de "potentiels" féminins pour faciliter un équilibre entre les candidatures de femmes et d'hommes sur les postes à responsabilité. Ces démarches ont notamment pour objectif de promouvoir et renforcer l'accès des femmes aux emplois cadres et aux postes d'encadrement. Les entreprises sont en conséquence invitées à étudier l'évolution de la part des femmes dans les emplois cadres et dans les postes d'encadrement. Il s'agit ainsi de porter une attention particulière dans les comités de gestion de carrière à la détection des potentiels féminins vers des postes experts ou de management. De même, les entretiens professionnels constituent également l'occasion de promouvoir et sensibiliser l'accès des femmes aux métiers d'encadrement et d'expertise et plus généralement de valoriser les potentiels féminins. Par ailleurs il convient de veiller à un équilibre hommes/femmes dans les inscriptions aux parcours de formation conduisant à l'exercice d'un métier à niveau de qualification et de responsabilités plus élevés.

Les entreprises veillent à améliorer le pourcentage de promotions réussies par la mise en œuvre d'une gestion proactive en matière de déroulement de carrière afin de mieux préparer les femmes à occuper des postes à responsabilité. Elles sont également invitées à étudier, dans la mesure du possible, l'évolution de la durée moyenne entre deux promotions chez le personnel féminin/masculin en se fixant, le cas échéant, un objectif visant à réduire cette durée moyenne en cas d'écart F/H.

Le processus de promotion étant local et les niveaux de classification des emplois étant différents selon les groupes et fédérations de Crédit Mutuel l'analyse interne des indicateurs de promotion dans les catégories cadre et non cadre est effectuée de manière plus détaillée au sein des groupes et fédérations de Crédit Mutuel.

Au niveau de la branche du Crédit mutuel le présent accord porte une attention particulière à l'accès des femmes au niveau cadre et comprend ainsi un indicateur de suivi annuel de la répartition de l'effectif par sexe accédant à une classification de niveau "cadre".

Le congé de maternité, le congé parental d'éducation et le congé d'adoption, ou le choix d'un travail à temps partiel ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution de carrière des salarié(e)s, les entreprises veillant en conséquence à ce qu'aucun retard dans la progression de rémunération et de carrière ne soit subi de ce fait.

Dans leur politique de promotion, les entreprises soumises au présent accord veillent à respecter le principe d'égalité entre les femmes et les hommes en s'appuyant notamment sur l'analyse de leurs diagnostics et indicateurs de suivi en matière de promotion et d'évolution professionnelle. »

L'article 6 est ainsi modifié :

« Article 6 | *Égalité salariale*

Les signataires du présent accord rappellent le principe d'égalité de rémunération pour un même travail entre les femmes et les hommes. Elles rappellent également les récentes mesures légales visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Il est en particulier rappelé que chaque année, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur publie des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces indicateurs figurent par ailleurs dans la base de données économiques et sociales (BDESE) que l'employeur met à la disposition du comité social et économique (CSE).

Les indicateurs que les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de publier chaque année sont au nombre de 5 pour les entreprises de plus de 250 salariés et de 4 pour les entreprises de plus de 50 à 250 salariés. Les informations relatives à indicateurs et à leurs modalités de calcul sont disponibles sur le site du ministère du travail.

En fonction des constatations réalisées concernant d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou des travaux de valeur égale, les entreprises se conforment aux dispositions légales qui prévoient de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en s'appuyant notamment sur les diagnostics des rémunérations des femmes et des hommes réalisés et en mobilisant les moyens nécessaires. Les entreprises peuvent ainsi mettre en place des enveloppes budgétaires destinées à réduire les écarts de rémunération F/H.

Par rémunération il faut entendre le salaire ainsi que tout avantage ou accessoire payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur à la/au salarié(e) à l'occasion du travail de ce dernier.

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

Les entreprises sont invitées à sensibiliser par tous moyens (campagnes de sensibilisation, ateliers, guide relatifs aux révisions salariales etc.) les chargés de ressources humaines et les managers à porter une attention particulière, chaque année dans le cadre des révisions salariales, aux éventuelles situations d'écarts salariaux femmes/hommes.

Les périodes d'absence pour liés à la parentalité sont sans incidence sur les droits liés à l'évolution de la rémunération des salarié(e)s. Les entreprises sont ainsi invitées à être particulièrement vigilantes à ce que les salarié(e)s qui prennent ces congés ne

soient pas pénalisés sur le plan de leurs parcours professionnels ou de leurs évolutions salariales.

Les parties signataires rappellent qu'en application du dispositif légal de garantie d'évolution salariale lors de la prise du congé de maternité par la salariée, celle-ci bénéficie des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

La rémunération des salarié(e)s à temps partiel tient compte du temps de travail et ne peut entraîner de discrimination avec les salarié(e)s à temps plein. Il convient de veiller ainsi à une équité d'accès aux augmentations, attribution de primes, et promotions quel que soit son temps de travail. »

L'article 7 est ainsi modifié :

« Article 7 | Vie professionnelle et vie familiale

L'organisation du travail dans les entreprises soumises au présent accord s'efforce de prendre en compte les contraintes liées à l'exercice de la responsabilité familiale afin de concilier les deux et de créer les conditions favorables à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il s'agit également d'agir concrètement contre les représentations stéréotypées de la répartition des rôles dans l'exercice de la responsabilité familiale. Pour ce faire, l'entreprise peut valoriser les différents dispositifs et pratiques qui encouragent le second parent à exercer un rôle plein et entier dans cet exercice, notamment via la prise de l'intégralité du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Les signataires du présent accord rappellent que l'égalité professionnelle repose en effet sur un équilibre, au sein du couple, des responsabilités liées à la parentalité. À ce titre, les entreprises sont invitées à encourager la prise du congé de paternité en prévoyant, dans la mesure du possible, des mesures plus favorables que la stricte application des textes légaux notamment en termes d'indemnisation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (soit par exemple le maintien du salaire) ou de durée conventionnelle du congé.

De manière plus générale l'entreprise peut encourager la prise de l'intégralité (et au-delà des seules périodes imposées par la loi) des congés de parentalité (maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant, congés pour enfant malade etc.) par des dispositions conventionnelles plus favorables.

Par ailleurs, et selon les possibilités et l'éligibilité des fonctions exercées au télétravail, les entreprises peuvent également proposer aux femmes enceintes la possibilité de recourir au travail à distance occasionnel en sus du travail à distance régulier.

De la même façon, les entreprises peuvent prévoir de nouvelles souplesses dans les conditions d'utilisation des jours épargnés sur le CET, notamment lorsque ceux-ci sont pris à la suite du congé de paternité ou de maternité, ou pour les salariés en situation d'aidant familial.

De manière plus générale les parties invitent les entreprises, au travers de supports de type "guide de la parentalité" à être attentives à ce que les salarié(e)s soient pleinement informés sur les dispositifs légaux et conventionnels existants dans l'entreprise et sur leurs droits et devoirs consécutifs à une naissance ou une adoption notamment en termes d'organisation du temps de travail, de congés ou encore d'éducation des enfants.

L'entretien annuel d'appréciation ainsi que l'entretien professionnel relatif aux perspectives d'évolution professionnelle peuvent être utilisés par la/le salarié(e) pour évoquer ses problèmes de conciliation entre sa vie professionnelle et sa vie familiale.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification et ce, jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Avant un départ en congé maternité ou en congé parental le/la salarié(e) se voit proposer un entretien avec son supérieur hiérarchique pour envisager les modalités du maintien d'un contact avec l'entreprise pendant son absence afin de faciliter la réintégration à l'issue du congé.

Dans toute la mesure du possible, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, la réintégration s'effectue sur le poste occupé avant la suspension du contrat de travail.

À cette occasion les parties s'attachent à définir les moyens grâce auxquels la/le salarié(e) reste destinataire durant son absence des informations diffusées par l'entreprise.

De même, en vue de faciliter la reprise du travail et ainsi que prévu à l'article 4 du présent accord relatif à la formation professionnelle, à l'issue des absences supérieures à six mois, les entreprises veillent à organiser des entretiens avec les supérieurs hiérarchiques et/ou les ressources humaines afin d'évaluer les besoins de formation et d'actualisation des connaissances et de mettre en œuvre des actions de formation si nécessaire.

Les entreprises soumises au présent accord organisent dans toute la mesure du possible les réunions de travail en tenant compte des contraintes liées à la vie familiale des salarié(e)s afin de concilier la vie familiale et l'activité professionnelle.

Dans le même esprit ces entreprises s'efforcent de planifier suffisamment à l'avance les plages de travail et les congés.

Des mesures d'aide à l'articulation de l'activité professionnelle avec l'exercice des responsabilités familiales, telles qu'évoquées à l'article 4 du présent accord pour les périodes de formation de longue durée et nécessitant une disponibilité importante, peuvent également être mises en place. Une attention particulière est accordée aux foyers monoparentaux.

Les signataires du présent accord prennent également en compte les conditions de travail des salarié(e)s à temps partiel et rappellent le principe général d'égalité de traitement des salarié(e)s à temps partiel avec les salarié(e)s à temps plein. En application de ce principe, les salarié(e)s à temps partiel bénéficient de droits identiques à ceux dont bénéficient les salarié(e)s à temps complet, proportionnellement à leur temps de travail. Les parties signataires rappellent qu'une égale attention doit être apportée à toutes les demandes d'exercice de son activité à temps partiel, pour une période déterminée ou indéterminée, sans distinction de sexe.

Ainsi, les entreprises soumises au présent accord veilleront à ce que les postes des salarié(e)s à temps partiel soient aménagés, dans la mesure du possible, pour permettre d'adapter leur charge de travail.

De même, les entreprises soumises au présent accord veilleront à ce que les salarié(e)s à temps partiel accèdent aux actions de formation dans les mêmes conditions que les salarié(e)s à temps plein, étant entendu que dans le cas où la formation a lieu un jour normalement non travaillé par la/le salarié(e)s à temps partiel, celui/celle-ci pourra récupérer ses heures passées en formation.

À ce titre et pour rappel, comme cela est mentionné à l'article 5 du présent avenant relatif à la promotion et à l'évolution professionnelle, l'entreprise veille à ce que la prise des congés de parentalité ou les modalités d'organisation du travail (choix du temps partiel notamment) ne viennent pas pénaliser de manière directe ou indirecte l'évolution salariale et professionnelle des salariés ayant des responsabilités familiales. »

Dispositions finales

Les dispositions du présent avenant portant modification de celles de l'accord de l'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la branche du Crédit mutuel du 2 avril 2019 s'y substituent de plein droit conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Dépôt de l'avenant

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en 2 exemplaires auprès de la direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail, et des solidarités (DRIEETS) – Île-de-France dont une version en support papier et une sur support électronique et en 1 exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 26 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES
EN GROS DES VIANDES**

Avenant n° 1 du 3 juillet 2024

à l'accord du 5 juillet 2023
relatif aux certificats de qualification professionnelle

NOR : ASET2450784M

IDCC : 1534

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

Culture Viande ;

FNEAP ;

APV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

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

Article 2 | Objet du présent avenant

Les dispositions du présent avenant modifient l'accord du 5 juillet 2023 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans les industries et commerces en gros des viandes et rappellent les différentes gratifications liées aux CQP et à l'encadrement pédagogique.

Article 3 | Entrée en vigueur et durée

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès sa signature, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | *Modification de l'article 5 « Institution des certificats de qualification professionnelle »*

L'article 5 « Institution des certificats de qualification professionnelle » est réécrit comme suit :

« Article 5 | *Institution des certificats de qualification professionnelle*

La branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes se dote de 21 CQP :

- 14 CQP communs aux branches professionnelles du secteur alimentaire (industries agroalimentaires, coopératives agricoles, commerce agricole) ;
- 7 CQP spécifiques aux industries et commerces en gros des viandes.

Article 5.1 | CQP communs aux branches professionnelles du secteur alimentaire

La branche des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes adopte, reconnaît et positionne dans sa classification, les 14 certificats de qualification professionnelle communs aux branches professionnelles du secteur alimentaire, à savoir :

- CQP conducteur de machines ;
- CQP ouvrier qualifié en nettoyage industriel ;
- CQP opérateur de production ;
- CQP attaché commercial ;
- CQP agent de maintenance ;
- CQP agent logistique ;
- CQP conducteur de ligne ;
- CQP responsable d'équipe ;
- CQP responsable d'unité de production ;
- CQP technicien de maintenance spécialisé ;
- CQP conducteur de process ;
- CQP technicien logistique ;
- CQP commercial sédentaire ;
- CQP promoteur des ventes.

L'entreprise peut mettre en œuvre une démarche pour ces CQP transverses à destination de :

- salariés déjà présents dans l'entreprise ;
- nouveaux entrants, (notamment dans le cadre de contrats de professionnalisation) ;
- demandeurs d'emploi.

Article 5.2 | CQP spécifiques aux industries et commerces en gros des viandes

Les entreprises et leurs salariés disposent de sept certificats de qualification professionnelle spécifiques aux métiers de la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes :

- CQP opérateur en 1^{re} transformation des viandes ;
- CQP opérateur en 2^e transformation des viandes ;
- CQP opérateur en 3^e transformation des viandes ;
- CQP opérateur en stabulation des animaux de boucherie ;
- CQP opérateur en traitement des cuirs et peaux ;
- CQP opérateur en préparation de commandes ;
- CQP formateur interne en entreprise.

L'entreprise peut mettre en œuvre une démarche pour ces CQP spécifiques à destination de :

- salariés déjà présents dans l'entreprise ;
- nouveaux entrants, (notamment dans le cadre de contrats de professionnalisation) ;
- demandeurs d'emploi.

Au regard de la technicité des métiers, les partenaires sociaux préconisent *a minima* une année d'expérience au poste en lien avec un CQP spécifique ICGV, le jour de l'examen réalisé par le jury sur site. »

Article 5 | Modification de l'article 6 « Reconnaissance des 21 CQP au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) »

L'article 6 « Reconnaissance des 21 CQP au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) » est réécrit comme suit :

« Article 6 | Reconnaissance des 21 CQP au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) »

La branche ICGV dispose donc de 21 CQP, cités ci-dessus, répondant aux exigences de la loi du 5 mars 2014, à savoir d'être structurés par bloc de compétences, apportant une souplesse d'acquisition pour les salariés.

La loi du 5 septembre 2018 a introduit l'obligation d'un niveau de qualification pour tout titre professionnel, diplôme, CQP, enregistré au RNCP. La branche ICGV a acté, en application de l'arrêté du 8 janvier 2019, l'attribution des niveaux de qualification des CQP spécifiques ICGV déjà enregistrés ou en cours d'enregistrement de la façon suivante :

Certificat de qualification professionnelle des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Niveau de qualification (cadre national des certifications professionnelles)
Opérateur en 1 ^{re} transformation des viandes	3
Opérateur en 2 ^e transformation des viandes	3
Opérateur en 3 ^e transformation des viandes	3
Opérateur en stabulation des animaux de boucherie	3
Opérateur en traitement des cuirs et peaux	3
Opérateur en préparation de commandes	3
Formateur interne en entreprise	5

En outre, OCAPIAT a œuvré pour définir les niveaux de qualification des CQP transversaux dont certains de ces niveaux sont en cours de définition :

Certificat de qualification professionnelle transversaux accessibles aux entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Niveau de qualification (cadre national des certifications professionnelles)
CQP opérateur de production	En cours d'enregistrement (3)
CQP conducteur de machines	En cours d'enregistrement (3)
CQP conducteur de ligne	En cours d'enregistrement (4)
CQP conducteur de process	4
CQP ouvrier qualifié en nettoyage industriel	En cours d'enregistrement (3)

Certificat de qualification professionnelle transversaux accessibles aux entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Niveau de qualification (cadre national des certifications professionnelles)
CQP agent de maintenance	3
CQP technicien de maintenance spécialisé	En cours d'enregistrement (4)
CQP agent logistique	3
CQP technicien logistique	En cours d'enregistrement (4)
CQP attaché commercial	En cours d'enregistrement (5)
CQP commercial sédentaire	En cours d'enregistrement (4)
CQP promoteur des ventes	En cours d'enregistrement (5)
CQP responsable d'équipe	En cours d'enregistrement (5)
CQP responsable d'unité de production	En cours d'enregistrement (5)

Article 6 | *Rappel des gratifications liées aux CQP et à l'encadrement pédagogique*

Les partenaires sociaux ont souhaité rappeler les différentes gratifications existantes liées aux CQP et à l'encadrement pédagogique :

- prime à l'obtention du CQP (art. 9 de l'accord CQP du 5 juillet 2023) :
Tout salarié ayant obtenu son CQP percevra, à cette occasion, une prime de 500 € minimum à l'issue du CQP ;
- prime d'encadrement pédagogique (art. 4.3 de l'accord parcours professionnels individualisés du 2 décembre 2020) :
Afin de valoriser les missions tutorales et de susciter l'intérêt pour celles-ci, les salariés ayant effectué une ou plusieurs actions tutorales se verront attribuer une prime forfaitaire aux conditions suivantes :

Action de tutorat ou d'encadrement pédagogique	Prime forfaitaire brute par alternant/stagiaire suivi
Alternance 6 mois	70 euros
Alternance 1 an	100 euros
Alternance 2 ans ou plus	150 euros
Tutorat de CQP	50 euros

Les formateurs professionnels ne sont pas éligibles à ces primes du tutorat.

Article 7 | *Dénonciation, révision de l'avenant*

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision. Il pourra être dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales.

Article 8 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent avenant conviennent que les dispositions du présent avenant sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV.

À cet effet, aucune disposition n'est spécifiquement prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 9 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, L'avenant sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent avenant conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 3 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **1539** | **ENTREPRISES DU BUREAU ET DU NUMÉRIQUE**
(Commerces et services)

Accord du 2 juillet 2024

relatif à la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)

NOR : ASET2450766M

IDCC : 1539

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

EBEN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFTC SNPELAC ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche des entreprises du bureau et du numérique – commerces et services regroupe les commerces des produits suivants :

- la papeterie et les fournitures de bureau ;
- la bureautique et l'informatique ;
- le mobilier de bureau ;
- l'impression numérique ;
- les solutions de communication électroniques, télécoms et réseaux.

Pour répondre aux enjeux socio-économiques majeurs et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés dans les activités citées ci-dessus, la branche des entreprises du bureau et du numérique a constitué, conformément à l'article L. 6324-3, la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » à partir de familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires.

Ces familles sont les suivantes :

- mobilier, bureautique, électronique ;
- gestion, organisation ;
- logistique ;

- commerce, vente, communication ;
- informatique, télécoms.

Dans le cadre de sa politique de GPEC, la branche a enrichi en 2023 son étude « cartographie des métiers » afin de déterminer, entre autres, les enjeux et des évolutions du secteur en matière de gestion des compétences.

Cette étude a permis de mettre en avant :

- avec la baisse de l’usage du papier, le développement des prestations relatives à l’informatique et des compétences induites ;
- des métiers en évolution pour répondre aux changements de comportement des consommateurs (éco-responsable) ;
- un développement et des transformations importantes sur le métier de commercial, très difficile à recruter (nécessité de développer une expertise technique plus forte, la capacité à auditer les besoins clients et à faire l’interface avec les métiers techniques) ;
- des compétences techniques à renforcer pour les métiers de maintenance ; notamment la maintenance des réseaux, mais aussi de plus en plus de la téléphonie, des terminaux de paiement... (la maintenance des matériels n’est plus suffisante) ;
- pour les systèmes d’impression, le développement des compétences autour du numérique au détriment de compétences liées à l’offset notamment. Ainsi qu’une tertiarisation du secteur, historiquement avec une culture plus industrielle. Cela a un impact sur les métiers transverses notamment au niveau des commerciaux ;
- des compétences en relation client à développer pour les métiers de la logistique (parfois seul point de contact avec le client).

Les partenaires sociaux rappellent enfin qu’un précédent accord relatif à la Pro-A a été conclu dans la branche, en date du 22 décembre 2021. Sa date de validité étant échu, les partenaires sociaux se sont ainsi accordés pour la signature d’un nouvel accord.

Ce nouvel accord est également l’occasion pour les partenaires sociaux de mettre à jour la liste des certifications figurant en annexe du précédent accord. En effet, d’une part de nouvelles certifications concernant les métiers de la branche ont vu le jour, et d’autre part certaines certifications visées par le précédent accord n’ont pas été renouvelés ou ont fait l’objet de nouveaux codes RNCP.

Article 1^{er} | Champ d’application

Le présent accord concerne l’ensemble des entreprises et des salariés relevant du champ d’application de la convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique – commerces et services, tel que prévu par l’avenant du 18 mai 2022 relatif à la révision du champ d’application de la convention collective, étendu par arrêté du 31 mars 2023 publié au *Journal officiel* du 13 avril 2023, et comprenant le champ de l’ancienne convention collective nationale du personnel de la reprographie (IDCC 706), conformément à l’arrêté de fusion du 9 avril 2019, publié au *Journal officiel* du 19 avril 2019.

Il est rappelé que dans le cadre de la fusion administrée par le ministère du travail, la convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique – commerces et services (IDCC 1539) est la branche de rattachement et la convention collective nationale de la reprographie, la branche rattachée.

Article 2 | Salariés éligibles

Il est rappelé que le dispositif de la Pro-A concerne les salariés visés à l’article L. 6324-1 du code du travail, en particulier les titulaires d’un contrat à durée indéterminée, les salariés, qu’ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu

en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport et les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du présent code, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Elle concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Le dispositif est accessible aux salariés placés en activité partielle.

En application de l'article D. 6324-1-1, elle vise les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification défini par voie réglementaire.

Article 3 | Objectifs poursuivis et mise en œuvre

La Pro-A poursuit un objectif d'évolution professionnelle pouvant se traduire par un changement de fonction ou de poste ou par la mise en œuvre d'actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. L'entretien professionnel traitant des perspectives d'évolution professionnelle du salarié doit servir de base à la réflexion sur la mise en œuvre d'un parcours Pro-A.

La Pro-A associe :

- des cours théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation ;
- et des cours pratiques permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'entreprise.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la Pro-A.

Au cours des périodes de formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du salarié est assuré et, les partenaires sociaux rappellent que le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Article 4 | Certifications éligibles

Sont éligibles à la Pro-A les certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et dans le répertoire spécifique et listées en annexe du présent accord.

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

Article 5 | Modalités de mise en œuvre des actions de formation

Le dispositif Pro-A se déroule sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Les partenaires sociaux décident que le dispositif peut être prolongé jusqu'à 24 mois pour :

- les personnes qui visent une des certifications professionnelles – diplôme d'État, titre professionnel, titre à finalité professionnelle, CQP – listées dans l'annexe du présent accord et préparés par des actions de formation ou de VAE ;
- lorsque la nature de la qualification l'exige ;
- pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
- pour les personnes reconnues travailleur handicapé.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être allongée à 36 mois.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Les actions de formation se déroulent prioritairement sur le temps de travail effectif. Elles peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur avec accord du salarié, selon les modalités fixées par accord d'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise, les actions de formation réalisées, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, après accord des deux parties, seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

À l'exception du socle de connaissances et de compétences (Cléa), du Cléa numérique et des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE), les actions de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A et elles ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

Les signataires décident de porter le maximum au-delà de 25 % pour les bénéficiaires suivants :

- les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes qui visent une des certifications professionnelles – diplôme d'État, titre professionnel, titre à finalité professionnelle, CQP – listées dans l'annexe du présent accord et préparés par des actions de formation ou de VAE ;
- lorsque la nature de la qualification l'exige ;
- pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
- pour les personnes reconnues travailleur handicapé.

Article 6 | Le tutorat

Chaque bénéficiaire du dispositif Pro-A doit impérativement être accompagné par un tuteur désigné par l'employeur.

Le tuteur doit être volontaire et être choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec la certification visée par le bénéficiaire.

L'employeur désigne, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la Pro-A.

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

Le tuteur a notamment pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre de la Pro-A ;
- d'organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;
- de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;

- d’assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;
- de participer à l’évaluation des compétences acquises.

L’employeur dégage le temps nécessaire au salarié pour exercer sa fonction tutorale.

L’employeur est par ailleurs tenu d’informer le tuteur de l’existence d’un dispositif de formation pour assurer sa mission tutorale.

Lorsque le salarié désigné comme tuteur en exprime la demande, l’employeur lui permettra de bénéficier de la formation pour assurer sa mission tutorale.

Les parties reconnaissent expressément que le salarié tuteur effectue une mission qui vient s’ajouter aux tâches habituelles de son emploi. A ce titre, l’employeur s’efforce de valoriser cette mission complémentaire, qui peut notamment se manifester par le versement d’une prime de tutorat.

Article 7 | Le financement

Les actions de formation professionnelle sont financées en application de l’article L. 6332-1 du code du travail.

L’opérateur de compétences pourra prendre en charge les frais pédagogiques, la rémunération des salariés en formation ainsi que les frais de transport et d’hébergement selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d’administration, sur proposition de la SPP.

L’opérateur de compétence prendra en charge les coûts pédagogiques de la formation du tuteur, sur proposition de la SPP.

Article 8 | Dispositions spécifiques aux TPE et PME

Les partenaires sociaux rappellent qu’ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l’article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d’adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Les partenaires sociaux précisent que la conclusion du présent accord de branche est en partie justifiée par la difficulté pour les TPE et PME de mettre en place, en urgence, un accord d’entreprise.

Article 9 | Conditions de suivi

À des fins de suivi du dispositif, la CPPNI effectuera un sondage auprès d’un panel représentatif de la branche dans les six mois de l’ouverture du dispositif.

Article 10 | Date et durée d’application

Le présent accord entrera en vigueur à la date du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d’extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11 | Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l’une ou l’autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d’entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d’une lettre de noti-

fication d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification. Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Article 12 | Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (Association paritaire pour la gestion de l'équipement du bureau), pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 2 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe Tableau des certifications rendues éligibles à la Pro-A

Activités	N° RNCP	Titre de la certification	Niveau (Format européen)
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP35801	BTS technico-commercial	5
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP37391	BTS systèmes numériques : option a « Informatique, réseaux » ; option b « Électronique et communication »	5
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP35974	CAP menuisier installateur	3
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP37120	Titre professionnel menuisier poseur-installateur	3
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP37238	BP menuisier	4
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP38743	BTS conception et industrialisation en micro-techniques	5
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP35346	BTS électrotechnique	5
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP37489	Bac pro systèmes numériques : option c « Réseaux informatiques et systèmes communicants (RISC) »	4
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP35407	BUT – Génie électrique et informatique industrielle : électricité et maîtrise de l'énergie	6
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP35408	BUT – Génie électrique et Informatique Industrielle : Automatisation et Informatique Industrielle	6
Mobilier, bureautique, électronique	RNCP35409	BUT – Génie électrique et informatique industrielle : électronique et systèmes embarqués	6
Gestion/organisation	RNCP29988	Licence pro logistique et pilotage des flux	6
Gestion/organisation	RNCP29989	Licence pro logistique et systèmes d'information	6
Gestion/organisation	RNCP29992	Licence pro management des processus logistiques	6
Gestion/organisation	RNCP31923	Titre responsable commercial et marketing	6
Gestion/organisation	RNCP38363	BTS gestion de la PME	5
Gestion/organisation	RNCP37657	Titre manager de proximité	5
Logistique	RNCP38551	Titre professionnel agent magasinier	3
Logistique	RNCP37938	CAP conducteur livreur de marchandises	3

Activités	N° RNCP	Titre de la certification	Niveau (Format européen)
Logistique	RNCP37672	CAP opérateur/opératrice logistique	3
Logistique	RNCP34857	Titre professionnel cariste d'entrepôt	3
Logistique	RNCP34860	Titre professionnel préparateur de commandes en entrepôt	3
Logistique	RNCP38302	Bac pro logistique	4
Logistique	RNCP36237	Titre professionnel technicien(ne) en logistique d'entrepôt	5
Logistique	RNCP37277	Titre professionnel technicien supérieur/technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	5
Logistique	RNCP35400	BTS transport et prestations logistiques	5
Logistique	RNCP37080	Titre responsable logistique	6
Logistique	RNCP35869	Titre responsable opérationnel de la chaîne logistique	6
Logistique	RNCP35896	Titre responsable des opérations logistiques	6
Logistique	RNCP35390	BUT – Management de la logistique et des transports : mobilité et Supply Chain connectées	6
Commerce, vente, communication	RNCP34947	CAP équipier polyvalent du commerce	3
Commerce, vente, communication	RNCP39301	BP libraire	4
Commerce, vente, communication	RNCP37098	Titre professionnel vendeur(se)-conseil en magasin	4
Commerce, vente, communication	RNCP38399	Bac pro métiers du commerce et de la vente : option a « Animation et gestion de l'espace commercial »	4
Commerce, vente, communication	RNCP35233	Titre professionnel assistant manager d'unité marchande	4
Commerce, vente, communication	RNCP38676	Titre professionnel manager d'unité marchande	5
Commerce, vente, communication	RNCP38368	BTS négociation et digitalisation de la relation client	5
Commerce, vente, communication	RNCP38362	BTS management commercial opérationnel	5
Commerce, vente, communication	RNCP34079	Titre professionnel négociateur technico-commercial	5
Commerce, vente, communication	RNCP34558	Titre manager de rayon	5
Commerce, vente, communication	RNCP34809	Titre chargé de clientèle	5
Commerce, vente, communication	RNCP35663	Titre gestionnaire administration des ventes	5

Activités	N° RNCP	Titre de la certification	Niveau (Format européen)
Commerce, vente, communication	RNCP37075	Titre responsable du développement commercial	6
Commerce, vente, communication	RNCP36726	Titre responsable du développement commercial	6
Commerce, vente, communication	RNCP38123	Titre responsable du développement commercial	6
Commerce, vente, communication	RNCP38131	Responsable marketing et communication	6
Commerce, vente, communication	RNCP37633	Titre responsable en développement marketing et vente	6
Commerce, vente, communication	RNCP29740	Licence pro commerce et distribution	6
Commerce, vente, communication	RNCP35540	Titre responsable commercial et marketing	6
Commerce, vente, communication	RNCP35354	BUT – Techniques de commercialisation : marketing digital, e-business et entrepreneuriat	6
Commerce, vente, communication	RNCP35355	BUT – Techniques de commercialisation : business international : achat et vente	6
Commerce, vente, communication	RNCP35356	BUT – Techniques de commercialisation : marketing et management du point de vente	6
Commerce, vente, communication	RNCP35357	BUT – Techniques de commercialisation : business développement et management de la relation client	6
Commerce, vente, communication	RNCP37409	Titre concepteur designer graphique	6
Commerce, vente, communication	RNCP35358	BUT – Techniques de commercialisation : stratégie de marque et événementiel	6
Commerce, vente, communication	RNCP38397	Bac pro métiers de l'accueil	4
Informatique, télécoms	RNCP35340	BTS services informatiques aux organisations : option a « Solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux » ; option b « Solutions logicielles et applications métiers »	5
Informatique, télécoms	RNCP35959	Titre développeur web	5
Informatique, télécoms	RNCP29964	Licence professionnelle métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux	6
Informatique, télécoms	RNCP29966	Licence pro métiers de l'informatique : conception, développement et test de logiciels	6

Activités	N° RNCP	Titre de la certification	Niveau (Format européen)
Informatique, télécoms	RNCP29968	Licence pro métiers des réseaux informatiques et télécommunications	6
Informatique, télécoms	RNCP29971	Licence pro métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web	6
Informatique, télécoms	RNCP35458	BUT – Réseaux et télécommunications : pilotage de projets de réseaux	6
Informatique, télécoms	RNCP35511	BUT – Réseaux et télécommunications : développement système et Cloud	6
Informatique, télécoms	RNCP35457	BUT – Réseaux et télécommunications : internet des objets et mobilité	6
Informatique, télécoms	RNCP35456	BUT – Réseaux et télécommunications : réseaux opérateurs et multimédia	6
Informatique, télécoms	RNCP35455	BUT – Réseaux et télécommunications : cybersécurité	6
Informatique, télécoms	RNCP35475	BUT – Informatique : réalisation d'applications : conception, développement, validation	6
Informatique, télécoms	RNCP35477	BUT – Informatique : administration, gestion et exploitation des données	6

Convention collective nationale

IDCC : **1539** | **ENTREPRISES DU BUREAU ET DU NUMÉRIQUE**
(Commerces et services)

Accord de méthode du 2 juillet 2024
relatif à la modernisation de la classification

NOR : ASET2450767M

IDCC : 1539

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

EBEN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFTC SNPELAC ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation quinquennale en vue de mettre à jour les classifications de la branche des Entreprises du bureau et du numérique – commerces et services, les partenaires sociaux ont souhaité convenir du présent accord de méthode.

Il est tout d'abord rappelé qu'un accord en date du 20 mars 2024 a été conclu par les partenaires sociaux, aux fins de tenir compte de la restructuration des branches professionnelles et de l'arrêté du 9 avril 2019 (publié au JO du 19 avril 2019) ayant rattaché la branche du personnel de la reprographie à la branche des entreprises du bureau et du numérique – commerce et services. Cet accord a été l'occasion pour les partenaires sociaux de dégager un certain nombre de principes tenant à la méthode de classement des emplois, qui auront vocation à perdurer et appuyer les travaux de modernisation de la classification de la branche.

Afin d'assurer la continuité de travaux engagés dans le cadre de l'intégration de la branche reprographie avec ceux à venir sur la négociation quinquennale de la classification, les partenaires sociaux de modernisation de la classification convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique – commerce et services affirment leur volonté de :

- moderniser le dispositif et mettre à jour la hiérarchisation des emplois ;
- reprendre les grands principes fixés pour le travail d'intégration de la reprographie ;

- redonner des perspectives claires d'évolution aux salariés sur leur parcours professionnels ;
- permettre l'attractivité des métiers de la branche.

Il convient dans cet accord de méthode de définir les objectifs partagés par les partenaires sociaux et de s'attacher à mettre en œuvre les moyens d'aboutir à un dispositif cohérent, homogène et durable de classification des emplois pour la branche.

Pour les partenaires sociaux, les objectifs sont les suivants :

- moderniser le système par l'instauration d'une grille unique critérielle ;
- mieux délimiter les statuts et les qualifications associés dans le cadre des catégories objectives ;
- donner des perspectives pour les salariés en termes de valorisation des compétences acquises par la construction dans chacun d'entre eux d'un système de paliers.

L'objectif commun poursuivi par les représentants de la branche est de négocier en vue d'aboutir à la conclusion d'un accord de classification.

C'est dans cet esprit qu'a été conclu le présent accord de méthode ayant pour but de faciliter la négociation et la conclusion d'un accord relatif à la modernisation du système de classification conventionnel.

Dans la mesure où la classification de cette filière a été révisée récemment dans le contexte de fusion des branches, et que la volonté conjointe des partenaires sociaux est de poursuivre la modernisation de la classification sur les mêmes principes que ceux portés dans son accord d'intégration, la filière reprographie ne sera pas impactée par le futur accord dont la méthode de négociation est ici définie.

Article 1^{er} | Rappel des règles applicables en matière de négociation collective de branche sur classification (cf. annexe)

Principe de loyauté.

Principe de respect de la hiérarchie des normes, de l'articulation autorité de tutelle et contrat de droit privé.

Principe de faveur.

Principe de maintien des garanties conventionnelles et des dispositions associées antérieures (statutaires et salariales).

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2 | Liste des thèmes abordés

Dans le cadre de la négociation relative à la classification de la branche.

À date de conclusion du présent accord la liste des thèmes abordés lors de la négociation et les étapes successives permettant d'aboutir à la signature d'un accord de modernisation est la suivante :

- état des lieux : reprise du diagnostic et analyse du dispositif existant, benchmark des classifications conventionnelles dans les branches aux métiers similaires ou proches ;
- évolution du système actuel : reprise des principes, finalités, types de méthode cible, statuts et catégories objectives ;
- validation du système : revue des critères, méthode classement, simulation et test, mise à jour de la cartographie et des filières (cf. observatoire de branche) ;
- gouvernance/mise en œuvre/maintenance : modalités de gouvernance, information collective et individuelle, recours, délai d'application, fréquence de revue du système.

Article 3 | Méthodologie pédagogique envisagée

3.1. Une séance de lancement et d'ouverture des négociations

La CPPNI du 28 août 2024 sera consacrée à l'ouverture des négociations, les déclarations d'intentions respectives des parties, la validation de la méthodologie et du planning associé.

3.2. Une alternance de séance technique (GT mixtes ou séparés par collègue OS et OP) et de séance de négociation (CPPNI)

Chacun des thèmes listés à l'article 2 ci-dessus fera l'objet d'une alternance de réunions « techniques » (groupe de travail) et « de négociation » (CPPNI).

Chaque séance se découpera en un premier temps d'apport et de rappels plutôt théoriques sur le thème du jour et en un second temps d'échanges sous forme de questions/réponses.

Chaque séance « de négociation » sera dédiée à la négociation d'un accord collectif et aura pour objectif d'acter les positions des parties, dans l'objectif de rédiger un accord au fur et à mesure de l'avancée des travaux sur les classifications.

3.3. Éléments structurants de la procédure de négociation

La classification fera l'objet d'un accord de branche destiné à rendre plus lisible les règles relatives à la classification des emplois.

Au fur et à mesure de la négociation, la dernière version du texte « prêt à la signature » sur lequel les parties à la négociation se sont entendues sera conservée jusqu'à ce que l'ensemble des articles ait fait l'objet d'une version « prêt à la signature » ou « mise en réserve ».

Il n'y aura pas de compte-rendu établi à la fin de chaque groupe de travail technique. En revanche, il y aura un compte-rendu établi à la fin de chaque CPPNI.

Il est convenu que les parties à la négociation auront accès à l'ensemble des documents partagés. Les annotations ou commentaires de chaque partie seront intégrés au fur et à mesure de l'avancement des phases de la négociation.

Les documents utiles à chaque séance seront mis à disposition dans l'espace dédié sous 48 heures avant la réunion.

Article 4 | Planning et nombre de réunions

Le nombre de réunion est fixé à 10 réunions, dont trois réunions en CPPNI et sept réunions en groupes de travail.

Les dates des groupes de travail n'étant pas encore arrêtées en l'état, les partenaires sociaux s'efforceront d'observer un rythme proche d'une fréquence d'un groupe de travail par mois, et une CPPNI tous les deux mois, pour aborder le sujet des classifications.

La CPPNI du 28 août 2024 fera office de réunion de lancement des travaux.

Les réunions en CPPNI se dérouleront en présentiel, avec un lien de connexion pour les personnes ne pouvant être physiquement présentes. En revanche, les groupes de travail seront exclusivement à distance.

Pour une bonne organisation pratique, chacune des personnes devra prévenir l'ensemble des parties 48 heures avant la date de la réunion si elle entend y participer en présentiel ou à distance.

En cas de réunion à distance, un partage d'écran sera mis en place afin de travailler sur le(s) même(s) document(s).

Le thème des classifications ne peut dépasser l'équivalent d'une demi-journée au cours des CPPNI, soit 4 heures maximum, et ce afin que chaque réunion soit la plus efficiente possible.

Article 5 | Moyens mis en œuvre pour la négociation

5.1. Espace informatique partagé

Un espace partagé est mis en place pour que chacun puisse accéder à la même base documentaire, utile à la négociation, et contenant :

- les documents en cours de négociation ;
- de la documentation technique ;
- garantir un accès à distance au serveur ou plateforme distante.

Cet espace informatique sera communiqué prochainement par le tiers expert visé à l'article 5.3 du présent accord.

5.2. Crédit d'heures

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité, pour permettre aux représentants des organisations syndicales ayant le statut de salarié d'une entreprise de la branche, d'allouer un crédit d'heures visant à permettre auxdits représentants d'assister aux groupes de travail sur la classification.

Les partenaires sociaux ayant par ailleurs convenu de se réunir en groupe de travail à sept reprises, pour une durée maximale de 3 heures chacun, un crédit d'heures de 21 heures maximum est prévu pour permettre aux représentants des organisations syndicales ayant le statut de salarié d'une entreprise de la branche la participation aux groupes de travail.

Il est précisé que ces heures ne peuvent avoir pour vocation que d'assister aux groupes de travail, et ne peuvent ainsi être prises que sur leurs créneaux, qui seront déterminés paritairemment.

Les partenaires sociaux se réservent la possibilité de réviser le volume d'heures alloués pour couvrir l'hypothèse où un groupe de travail supplémentaire, de maximum trois heures, serait nécessaire pour aboutir à un accord.

Les frais de déplacement liés à la négociation de cet accord pourront être intégrés au bilan de dotation budgétaire que les organisations syndicales communiquent à l'APGEB en amont des versements de la contribution conventionnelle relative au dialogue social, tel que prévu dans l'avenant du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires.

5.3. Recours à des experts

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont convenu de recourir à un tiers expert aux fins de les accompagner sur la révision des classifications.

Il est convenu entre les parties que les experts sollicités interviendront en appui dans le cadre de cette négociation.

Article 6 | Dispositions spécifiques aux TPE-PME

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Article 7 | Durée d'application et entrée en vigueur

Le présent accord de méthode est conclu pour une durée allant jusqu'au terme des négociations relatives à la révision des classifications de la branche.

Le présent accord entrera en vigueur à la date du jour suivant son dépôt auprès des services administratifs compétents.

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.

Article 8 | Adhésion et révision

Toute organisation syndicale reconnue représentative non-signataire du présent accord 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.

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 9 | Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (association paritaire pour la gestion de l'équipement de bureau) aux fins d'effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicités.

En vue de l'extension du présent accord et de son annexe, les parties signatures réaffirment leur souhait de saisir dans les meilleurs délais le ministre du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Le présent accord sera par ailleurs déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 2 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Article 1^{er} | Rappel des règles applicables en matière de négociation collective de branche sur classification

Principe de loyauté

L'article L. 2262-4 du code du travail dispose que les accords collectifs doivent être exécutés de manière loyale.

Pour éviter la nullité de l'accord en raison du défaut de loyauté, les négociateurs peuvent s'entendre notamment sur :

- les modalités de convocation de toutes les organisations syndicales concernées aux négociations ;
- des négociations communes à toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ concerné ;
- la transmission des informations nécessaires, pertinentes et appropriées dans des conditions égales ;
- le comportement attendu des acteurs de la négociation (par exemple, le fait d'avoir une attitude dynamique d'échanges et de propositions, de s'engager pour l'employeur à ne pas agir par décision unilatérale pendant les négociations...).

Principe de respect de la hiérarchie des normes, de l'articulation autorité de tutelle et contrat de droit privé

La hiérarchie des normes, en droit commun, prévoit que la norme supérieure prime sur la norme inférieure.

Néanmoins, le code du travail dispose dans son article L. 2251-1 que :

Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public.

La négociation classification et salaire de branche revêtent un caractère d'ordre public.

Principe de faveur

Tout accord doit respecter le principe de faveur selon lequel un accord relatif aux conditions d'application à un niveau inférieur d'un accord ne peut que préciser cet accord ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles.

Afin de garantir le respect du principe de faveur, il convient de permettre une bonne diffusion de l'information relative aux accords en cours de négociation ainsi qu'aux :

- décret ;
- ANI ;
- veille réglementaire ;
- veille conventionnelle.

Ainsi, selon le principe de faveur, lorsque deux normes sont applicables à une même relation de travail, il faut retenir la plus favorable aux salariés.

Principe de maintien des garanties conventionnelles et des dispositions associés antérieures (statutaires et salariales)

Ce principe est inhérent à la refonte ou à l'évolution des systèmes de classifications et des grilles de minima associé. Il induit que le nouveau système de classification ne pourra occasionner de perte de statut ou de salaire lié à sa mise en œuvre.

Il est à lier avec le principe de faveur.

Cette garantie de statut induit a priori aussi un maintien et une continuité en matière de catégories objectives relatives au système de protection sociale.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le code du travail énonce des principes d'égalité entre les femmes et les hommes.

■ Article L. 3221-6. Version en vigueur depuis le 7 septembre 2018 – modifié par loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 – art. 104 :

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

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L. 3221-2.

■ Article L. 3221-2. Version en vigueur depuis le 1^{er} mai 2008 :

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

■ Article L. 2241-15. Version en vigueur depuis le 24 septembre 2017 – création ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 – art. 6 :

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels font de sa réduction une priorité.

À l'occasion de l'examen mentionné au premier alinéa, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Convention collective nationale

IDCC : 3105 | **RÉGIES DE QUARTIER**
(2 avril 2012)

Avenant du 18 avril 2024

relatif à la modification de l'annexe IV de la convention collective

NOR : ASET2450785M

IDCC : 3105

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

SERQ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB ;

Solidaires,

d'autre part,

Préambule

Réunis en commissions paritaires permanente de négociations et d'interprétation (CPPNI) les 8 décembre 2023, le 14 mars 2024 et le 16 avril 2024 pour examiner les principaux arbitrages en santé les partenaires sociaux ont décidé de faire évoluer les cotisations relatives au régime frais de santé.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | **Indexation des cotisations**

Les partenaires sociaux décident d'augmenter les cotisations pour les salariés, les ayants droit et les accueils de 2,60 %.

Par conséquent, l'article 6 de l'annexe IV à la convention collective des régies de quartier est modifié comme suit :

Salarié relevant du régime général de la sécurité sociale	1,42 % PMSS
Salarié relevant du régime local Alsace-Moselle	0,84 % PMSS

Article 2 | **Date d'effet, durée et dépôt de l'avenant**

Le présent avenant à l'annexe IV de la convention collective est conclu à effet du 1^{er} juillet 2024 à durée indéterminée.

Fait à Paris, le 18 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3243 | **COMMERCE DE QUINCAILLERIE, FOURNITURES INDUSTRIELLES, FERS, MÉTAUX ET ÉQUIPEMENT DE LA MAISON**
(24 novembre 2021)

Avenant n° 1 du 27 juin 2024

à l'accord du 14 avril 2022
relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion
ou promotion par alternance (dit « Pro-A »)

NOR : ASET2450786M

IDCC : 3243

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

FFQ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) est régulièrement mis à jour et les certifications font l'objet de renouvellement au maximum tous les 5 ans.

Le présent avenant a ainsi pour objet de réviser les dispositions de l'accord du 14 avril 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A ») au sein de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison.

Il met à jour la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A (suppression des certifications inactives, mise à jour des intitulés des certifications et codes RNCP).

Les autres dispositions de l'accord restent inchangées.

Les parties signataires conviennent qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, ledit avenant ayant vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche et ce quelle que soit leur taille.

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021.

Article 2 | Dispositions modificatives

Article 2.1 | Mise à jour de certaines certifications éligibles à la Pro-A listées à l'annexe 1 de l'accord

Les parties signataires conviennent de réviser l'annexe 1 de l'accord du 14 avril 2022 (mise à jour intitulés certifications professionnelles et codes RNCP, suppression certifications inactives) comme suit :

« Annexe 1 Liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

Métiers de la commercialisation

MC vendeur conseil en produits techniques pour l'habitat	RNCP 38404
Conseiller de vente	RNCP 37098
Titre professionnel vendeur agenceur de cuisine et salle de bains et rangement	RNCP 37051
Vendeur conseil en équipements de la maison connectée (réseau Ducretet)	RNCP 34020
BTS négociation et digitalisation de la relation client	RNCP 38368
BTS conseil et commercialisation de solutions techniques	RNCP 35801
Titre professionnel négociateur technico-commercial	RNCP 34079
Licence professionnelle commercialisation des produits et services	RNCP 29631
BTS management commercial opérationnel	RNCP 38362
Titre professionnel manager d'unité marchande	RNCP 32291
Titre professionnel manager d'équipe relation client à distance	RNCP 32340
Manager commercial clients grands comptes (Neoma business school)	RNCP 38135

Métiers du marketing et digitalisation de la relation commerciale

Titre professionnel infographiste metteur en page	RNCP 37943
Community manager (Doranco espace multimédia)	RNCP 34922
Community manager (Institut de formation commerciale permanente)	RNCP 36467
Community manager (Institut des médias et de la communication sur Internet)	RNCP 38138
Responsable de projet marketing communication (Sciences U Lille)	RNCP 37006
BUT techniques de commercialisation : marketing digital, e-business et entrepreneuriat	RNCP 35354
Licence professionnelle e-commerce et marketing numérique	RNCP 30060
Développement commercial et marketing digital (ESC Force Ouest)	RNCP 36763
Responsable marketing digital et publicité en ligne (OREEGAMI)	RNCP 35857
Responsable de la performance commerciale et du marketing digital (GMD)	RNCP 36485

Métiers des achats et des approvisionnements

Licence professionnelle – Gestion des achats et des approvisionnements	RNCP 30065
Acheteur (Institut de formation commerciale permanente)	RNCP 34249
Responsable des achats (CDAF Formation)	RNCP 37060
Responsable achats (CCI Paris IDF)	RNCP 36532
Responsable achats (CEGOS)	RNCP 38048
Responsable opérationnel achats et approvisionnements (SCI École de Savignac et CCI)	RNCP 37169
BUT techniques de commercialisation – business international achat et vente	RNCP 35355
Acheteur France et international (Centre de techniques internationales)	RNCP 35149

Métiers des services techniques et du SAV

Bac pro – Maintenance des systèmes de production connectés	RNCP 35698
Titre professionnel technicien de maintenance d'engins et de matériels machinisme agricole	RNCP 37278
Titre professionnel électronicien de montage, de contrôle et de maintenance	RNCP 35180
Bac pro – Maintenance des matériels, option A : matériels agricoles	RNCP 29701
Bac pro – Maintenance des matériels, option B : matériels de construction et de manutention	RNCP 29700
Bac Pro – Maintenance des matériels, option C : matériels d'espaces verts	RNCP 29642
BTS maintenance des systèmes	RNCP 36968

Métiers de la logistique et du transport

CAP opérateur logistique	RNCP 37672
Bac pro logistique	RNCP 38302
Titre professionnel cariste d'entrepôt	RNCP 34857
Titre professionnel technicien en logistique d'entreposage	RNCP 36237
BTS gestion des transports et logistique associée	RNCP 38365
Titre professionnel technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique	RNCP 37277
Licence professionnelle management des processus logistiques	RNCP 29992
Licence professionnelle – Logistique et pilotage des flux	RNCP 29988
BUT – Gestion logistique et transport : management de la mobilité et de la supply-chain connectées	RNCP 35390
BUT – Gestion logistique et transport : management de la mobilité et de la supply-chain durables	RNCP 35391
Responsable opérationnel de la chaîne logistique (ESPL)	RNCP 35869
Responsable logistique (CCI France)	RNCP 37080
Responsable des opérations logistiques (Université Aix-Marseille)	RNCP 35896
Responsable en logistique (AFTRAL)	RNCP 34198

Métiers supports et du management général

Comptabilité et gestion

BTS comptabilité et gestion	RNCP 35521
BTS gestion de la PME	RNCP 38363
Titre professionnel gestionnaire comptable et fiscal	RNCP 37949
Licence professionnelle – Métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière	RNCP 29776
BUT – Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	RNCP 35375
Responsable comptable (CNAM)	RNCP 36889
Collaborateur en gestion comptable et financière (AFTEC)	RNCP 38520
Responsable comptable et financier (ISIMI – Pôle Paris alternance)	RNCP 37836

Ressources humaines et management

Bac pro gestion – Administration	RNCP 34606
BTS support à l'action managériale	RNCP 38364
DEUST – Technicien de la gestion des ressources humaines dans les entreprises et les administrations	RNCP 2880
Titre professionnel assistant RH	RNCP 35030
Assistant en ressources humaines (Institut de la formation commerciale permanente)	RNCP 38045
Gestionnaire RH (Campus RH)	RNCP 34363
Assistant RH (CESI)	RNCP 35103
Manager de proximité (CESI)	RNCP 37657

Ressources humaines

BUT – Gestion des entreprises et des administrations : gestion et pilotage des ressources humaines	RNCP 35376
Licence professionnelle – Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi	RNCP 29805
Licence professionnelle – Métiers de la GRH : assistant	RNCP 29806
Chargé DE ressources humaines (CESI)	RNCP 37177
RRH (IPAC)	RNCP 34654
Chargé de gestion des ressources humaines (Sciences U Lyon)	RNCP 36668
Chargé des ressources humaines (TALIS)	RNCP 36876
Chargé des ressources humaines (Institut sup. d'informatique et de management de l'information)	RNCP 34798
Responsable en gestion administrative et ressources humaines (ECORIS)	RNCP 37266
Responsable des ressources humaines (ESGCV)	RNCP 37794
Chargé de gestion et de développement des RH (Université catholique de l'ouest)	RNCP 35545
Master gestion des ressources humaines	RNCP 35912
Manager du développement des ressources humaines (Sup des RH)	RNCP 35604

Manager en stratégie et gestion des ressources humaines (École supérieure de vente et de management – CCI Paris Île-de-France)	RNCP 34208
--	------------

Management

Licence professionnelle – Management et gestion des organisations	RNCP 30086
Responsable d'un centre de profit (AUDENCIA)	RNCP 38439
Manager opérationnel de Business Unit (Talis)	RNCP 34333

Article 2.2 | Mise à jour des titres professionnels listés à l'article 4 de l'accord

Les parties signataires conviennent de réviser la liste des titres professionnels figurant à l'article 4 « Durée de l'action et durées de formation » de l'accord du 14 avril 2022 (mise à jour intitulé titre professionnel et codes RNCP).

L'alinéa 3 du paragraphe 2 de l'article 4 est rédigé comme suit :

- « – les personnes visant un titre professionnel figurant dans la liste suivante annexée :
 - titre professionnel conseiller de vente (RNCP 37098) ;
 - titre professionnel négociateur technico-commercial (RNCP 34079) ;
 - titre professionnel manager d'unité marchande (RNCP 32291) ;
 - titre professionnel technicien de maintenance d'engins et de matériels machinisme agricole (RNCP 37278) ;
 - titre professionnel électronicien de montage, de contrôle et de maintenance (RNCP 35180) ;
 - titre professionnel technicien en logistique d'entreposage (RNCP 36237) ;
 - titre professionnel technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique (RNCP 37277). »

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4 | Formalités

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

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

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension sans délai du présent avenant.

Fait à Lyon, le 27 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 1^{er} juillet 2024

instituant une commission paritaire infrarégionale
(Bas-Rhin)

NOR : ASET2450788M

IDCC : 3248

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

UIMM Alsace,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Alsace Vosges ;

CFDT Alsace ;

FO Bas-Rhin,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article 31 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, les partenaires sociaux ont souhaité pérenniser la commission paritaire infrarégionale (la commission économique emploi formation) existante en vue de conserver un dialogue social constructif au niveau territorial, dans le ressort de compétence de l'UIMM Alsace pour chacun des deux départements.

Le présent accord a donc vocation à organiser son mode de fonctionnement et les sujets qu'elle pourra aborder.

Il se substitue de plein droit au règlement intérieur adopté le 22 juin 2018.

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.

Article 2 | *Champ de compétence géographique*

Le champ de compétence géographique de la commission économique emploi et formation professionnelle (C2EF) correspond au département du Bas-Rhin tel que visé à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 3 | *Missions dévolues à la C2EF 67*

La C2EF a pour missions :

- de permettre l'information et des échanges réciproques sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi dans la région et ses évolutions prévisible sur le territoire relevant de sa compétence ; les parties pourront proposer aux organes compétents (UIMM, État...) des actions spécifiques en fonction des problématiques particulières liées au territoire concerné, notamment en matière d'insertion ou de maintien dans l'emploi de publics identifiés, de besoins de recrutements ; les échanges pourront porter sur les entreprises en difficulté et les métiers en tension ou en évolution, les nouvelles technologies mais également sur les entreprises nouvellement créées ou en développement ;
- dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur en matière d'emploi et de formation professionnelle prévues par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la CCNM, d'échanger sur les orientations prioritaires et les besoins et résultats en matière d'alternance, de formation et de certifications professionnelles sur les bassins d'emploi et sur les actions engagées, en région. À ce titre, elle est informée de toute négociation de branche ouverte, dans son champ d'intervention géographique, portant sur l'emploi et la formation professionnelle ;
- de promouvoir la politique emploi-formation de la branche auprès de l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- ponctuellement, d'échanger sur les actions menées en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi de publics identifiés (personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi...) ;
- en matière de dialogue social : la commission observera le dialogue social territorial, sa qualité, son volume, partagera des informations reçues (notamment d'accords d'entreprise signés ou en cours de négociation), échangera sur les thématiques susceptibles d'être négociées dans un accord collectif territorial au sein de la CPTN.

Tout autre sujet susceptible d'intéresser les entreprises de la métallurgie pourra être discuté au sein de la commission.

Article 4 | *Composition*

La C2EF Bas-Rhin sera composée de :

- de 4 représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national ;
- d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre total des membres des organisations syndicales de salariés.

Les membres amenés à siéger dans la C2EF 67 sont désignés, respectivement, par l'instance compétente des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche couvrant le département 67, et par l'UIMM Alsace.

Les partenaires sociaux s'accordent sur la volonté de privilégier une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

En cas de cessation du mandat d'un membre au sein de la C2EF Bas-Rhin, l'organisation syndicale représentative en informera le secrétariat de la commission et procèdera à son remplacement.

La C2EF 67 peut faire appel si nécessaire à des intervenants extérieurs pour orienter et enrichir ses travaux, notamment les acteurs des secteurs industriels, à la demande de la moitié au moins des membres. La demande motivée sera transmise au secrétariat préalablement à l'établissement de l'ordre du jour ou au plus tard lors de l'envoi de ce dernier.

Article 5 | Réunions

La C2EF tient au moins deux réunions par an à raison d'une réunion par semestre organisées par le secrétariat de la commission.

Les C2EF tiennent également au moins une réunion commune par an pour les deux départements.

Le secrétariat veille à fixer les dates de réunions de la C2EF en cohérence avec les dates des instances régionales, professionnelles, interprofessionnelles ou multipartites traitant de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le lieu où se tient la réunion de la C2EF sera fixé dans la convocation.

L'animation est assurée par un membre de la délégation patronale.

Article 6 | Secrétariat

Le secrétariat de la C2EF est assuré par la délégation patronale qui est chargée, notamment, de la diffusion des invitations, de l'ordre du jour, des documents préparatoires à la réunion, de la rédaction du projet de compte-rendu, puis du compte-rendu final, ainsi que de l'organisation matérielle.

Chaque organisation syndicale veillera donc à communiquer au secrétariat, les coordonnées complètes des personnes qui la représenteront et s'engage à informer le secrétariat de toute modification ultérieure.

Article 7 | Ordre du jour et transmission des documents

Les projets d'ordre du jour seront transmis dès que possible par le secrétariat à chaque membre avant la date prévue de la réunion par courrier électronique. Ces derniers pourront par échanges de mails apporter leurs remarques au projet.

L'ordre du jour définitif ainsi que les documents nécessaires seront envoyés par courrier électronique à chacun des participants dans les meilleurs délais.

L'ordre de jour pourra être modifié à la demande d'un des participants, y compris le jour même de la réunion en fonction des nécessités et de l'actualité.

Article 8 | Comptes-rendus

Le compte-rendu des travaux de la commission sera rédigé par le secrétariat, diffusé à chaque membre et sera adopté lors de la réunion suivante.

Article 9 | Moyens spécifiques

Les articles L. 3142-42 et suivants du code du travail et leur décret d'application du 27 mars 1979 prévoient, notamment au bénéfice des salariés désignés pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité paritaire appelés à traiter des problèmes d'emploi ou de formation, une autorisation d'absence sans diminution de rémunération, ainsi que le remboursement, par l'employeur, de leurs frais de déplacement.

Dans la métallurgie, en application de l'article 36.1 de la CCNM, bénéficient de cette indemnisation les salariés désignés pour siéger dans les instances infrarégionales traitant des questions d'emploi et de formation, visées à l'article 31 de la CCNM.

En conséquence, l'autorisation d'absence est accordée pour le temps qui coïncide avec l'horaire de travail, aussi bien lorsque ce temps correspond au temps de réunion de l'instance paritaire, que lorsqu'il correspond au temps permettant au salarié de se rendre sur le lieu de la réunion et d'en revenir.

Ils devront informer leur employeur de la date de l'absence au moins une semaine avant la réunion.

L'UIMM Alsace remettra à l'intéressé qui en fera la demande un justificatif de participation à ladite réunion afin de justifier auprès de son employeur de sa présence effective.

Article 10 | Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord est assuré par la C2EF.

Article 11 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter du 17 juin 2024.

Les parties signataires s'accordent pour faire procéder à l'extension du présent accord par les pouvoirs publics et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

Article 12 | 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 13 | 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 14 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 15 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives au niveau de la branche, 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 Strasbourg dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le dépôt comprendra également une version anonyme du présent accord au format Word.

Fait à Eckbolsheim, le 1^{er} juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Adhésion par lettre du 13 août 2024

de FO Métaux 44 aux accords collectifs « révision extinction »
et « accord autonome » du 12 juillet 2022

NOR : ASET2450792M

IDCC : 3248

FO Métaux 44

Saint-Nazaire, le 13 août 2024

Par la présente, je vous notifie, en ma qualité de secrétaire général de l'organisation syndicale FO Métaux 44, l'acte d'adhésion portant sur les accords collectifs suivants :

- avenant portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique (IDCC 1369) du 12 juillet 2022, signé par les organisations syndicales suivantes CFDT, CFE-CGC, CFTC et déposé le 29 septembre 2022 ;
- accord du 12 juillet 2022 portant sur les indemnités de panier de jour et d'équipes successives de jour, les sections syndicales, délégués et représentants syndicaux, le suivi de déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie, le dialogue à compter du 1^{er} janvier 2024, les jours fériés et ponts et le congé de formation économique sociale, environnementale et syndicale signé par les organisations syndicales suivantes CFDT, CFE-CGC, CFTC et déposé le 29 septembre 2022.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments respectueux.

Secrétaire général USM FO 44.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-37 du 14 septembre 2024

Conventions, avenants et accords

Pages

Accord(s) professionnel(s)

Prévoyance salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles (Alsace) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2024-27 du 6 juillet 2024 à l'avenant n° 7 du 21 novembre 2023.....	65
--	----

Accord collectif

**RÉGIME DE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE POUR LES SALARIÉS NON
CADRES DES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Alsace)**

(17 décembre 2007)

(Étendu par arrêté du 8 juin 2009,
Journal officiel du 18 juin 2009)

Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2024-27 du 6 juillet 2024
à l'avenant n° 7 du 21 novembre 2023

NOR : AGRS2497074Z

Page 183 :

Au lieu de :

Accord collectif

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES
AGRICOLES**

(Alsace)

(30 juin 2009)

(Étendu par arrêté du 6 avril 2010,
Journal officiel du 16 avril 2010)

Lire :

Accord collectif

**RÉGIME DE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE POUR LES SALARIÉS NON
CADRES DES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Alsace)**

(17 décembre 2007)

(Étendu par arrêté du 8 juin 2009,
Journal officiel du 18 juin 2009)

(Le reste sans changement.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240370-000924

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
