



©rcfotostock - stock.adobe.com



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI**

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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2024-39

28 septembre 2024



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2024-39 du 28 septembre 2024

Ministère du travail et de l'emploi	3
Ministère de l'agriculture, de la souveraineté alimentaire et de la forêt	58

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-39 du 28 septembre 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 200 Exploitations frigorifiques : avenant n° 100 du 20 juin 2024 relatif à la constitution d'une catégorie objective pour le bénéfice d'une couverture de protection sociale complémentaire	4
IDCC 637 Récupération. Industries-commerces : avenant n° 3 du 3 juillet 2024 relatif à la modification de l'article 1 ^{er} de la convention collective	7
IDCC 1979 Hôtels-cafés-restaurants : accord du 19 juin 2024 relatif à la contribution conventionnelle pour le développement de la formation professionnelle	10
IDCC 1979 Hôtels-cafés-restaurants : avenant n° 33 du 19 juin 2024 relatif aux salaires	16
IDCC 1979 Hôtels-cafés-restaurants : avenant n° 34 du 19 juin 2024 relatif au bénéfice de jours d'absences rémunérés en cas de maladie de l'enfant.....	18
IDCC 3090 Spectacle-vivant-entreprises : accord du 19 juillet 2024 relatif au régime collectif et obligatoire de frais de santé hors salariés intermittents du spectacle	21
IDCC 3248 Métallurgie (Lot-et-Garonne) : accord du 3 juillet 2024 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} juillet 2024.....	38
Accord(s) professionnel(s)	
Caisse d'épargne : accord du 9 juillet 2024 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	40

Avenant n° 100 du 20 juin 2024
relatif à la constitution d'une catégorie objective
pour le bénéfice d'une couverture de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2450800M

IDCC : 200

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

USNEF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

CFTC FGT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

ont arrêté les dispositions suivantes :

Préambule

Sans préjudice des dispositions de l'avenant n° 77 du 1^{er} août 2011 relatif au régime de prévoyance, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques, lorsqu'elles instituent des garanties collectives de protection sociale complémentaire (en particulier, frais de santé, prévoyance), le font selon les modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le financement patronal de ces régimes peut être exonéré de cotisations sociales salariales et patronales, à la condition, notamment, qu'il présente un caractère collectif, c'est-à-dire, qu'il couvre l'ensemble des salariés de l'entreprise ou une ou plusieurs catégories de salariés définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Le premier critère visé par cet article permet :

- de définir une catégorie de bénéficiaires en fonction de l'appartenance aux catégories des cadres et non-cadres résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- d'intégrer à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale, certains salariés définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou conven-

tion de branche, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire de l'APEC.

Par un agrément en date du 8 novembre 2023, la commission paritaire de l'APEC a précisé que :

- les salariés visés à l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres sont les salariés relevant de la catégorie conventionnelle des cadres (coefficient égal ou supérieur à 350) ;
- les salariés visés à l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres sont les salariés relevant de la catégorie conventionnelle des techniciens/agents de maîtrise à compter du coefficient 300.

Les partenaires sociaux ont entendu conclure un accord définissant une catégorie de salariés qui pourraient être bénéficiaires des mêmes garanties de protection sociale complémentaire que celle des cadres dans les conditions suivantes.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques.

Article 2 | Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

Pour l'application du 2^e alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les salariés relevant de la catégorie conventionnelle des techniciens/agents de maîtrise dont l'emploi est classé au coefficient compris entre 245 à 299.

Les entreprises peuvent toutefois, sans démarche particulière, ne pas intégrer ces salariés dans le champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres.

Il est rappelé que les entreprises visées par le présent accord conserveront la faculté de constituer des catégories objectives de salariés comprenant :

- soit strictement des cadres au titre de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 ;
- soit étendues aux salariés non cadres visés à l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 ;
- soit étendues aux salariés non cadres dont le coefficient est compris entre les coefficients 245 et 299 de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques.

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires considèrent qu'aucune disposition spécifique pour les entreprises de moins de cinquante salariés n'est justifiée.

En effet, eu égard à l'objet du présent accord visant à permettre à chacune des entreprises de la branche de décider ou non de l'intégration de certains salariés au bénéfice du régime de protection sociale complémentaire des cadres, il est inutile d'apporter des dispositions spécifiques à certaines entreprises.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025 sous condition de son agrément par la commission paritaire de l'APEC.

Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

Article 5 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Fait à Paris, le 20 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228 | Convention collective nationale

IDCC : 637 | INDUSTRIES ET COMMERCE DE LA RÉCUPÉRATION

Avenant n° 3 du 3 juillet 2024

relatif à la modification de l'article 1^{er} de la convention collective

NOR : ASET2450808M

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 ;

FGMM CFDT,

d'autre part,

Préambule

La loi n° 2020-105 du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et l'économie circulaire a renforcé les obligations des producteurs sur le réemploi, la réutilisation et le recyclage et a diversifié les métiers des récupérateurs qui développent des activités complémentaires de réemploi. Constatant ces évolutions législatives, la fédération des entreprises du recyclage et les organisations syndicales représentatives dans la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (IDCC 637) ont souhaité négocier une révision de l'article 1^{er} de cette dernière afin, d'une part, d'intégrer dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective l'activité de réemploi et, d'autre part, de préciser les activités de réutilisation et étapes de préparation associées dont la réparation. À l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit par les parties signataires :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 est modifié.

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, l'article 1^{er} de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 est ainsi rédigé :

« La présente convention collective définit sur l'ensemble du territoire national y compris en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, les conditions d'emploi et de travail des salariés des employeurs exerçant, à titre principal, une ou plusieurs activités de réemploi, réutilisation et valorisation des déchets.

Les mots réemploi, préparation à la réutilisation, réutilisation, recyclage, déchet, sous-produit, traitement et élimination sont ceux fixés à l'article 3 de la directive 2008/98/CE du 19 novembre 2008, et à l'article L. 541-1-1 du code de l'environnement. De même, tous les concepts comme "fin du statut de déchet" ou "opérations d'élimination" font directement référence aux articles correspondants dans la directive 2008/98 (ici, respectivement, l'article 6 et l'annexe 1). Les mots "déchets non dangereux non inertes, déchets issus de chantiers du bâtiment, déchets dangereux" ainsi que la liste des filières agréées sous responsabilité élargie du producteur sont ceux définis par le code de l'environnement français.

Entrent aussi dans le champ d'application de la présente convention collective les entreprises exerçant à titre principal la production de matières premières de recyclage à partir de :

- déchets non dangereux, y compris inertes ;
- déchets de démolition industrielle, déchets issus de chantiers du bâtiment, dès lors qu'ils sont destinés à la production de matières premières de recyclage ;
- chutes de fabrication ;
- sous-produits et matériaux destinés au réemploi ;
- biens d'équipement usagés des entreprises ou des ménages, objets de consommation, dont DEEE, véhicules terrestres, trains, navires, avions ou tout autre objet manufacturé en fin de vie, dès lors qu'ils sont destinés à la production de matières premières de recyclage ;
- déchets de bois.

Entrent également dans le champ d'application de la présente convention :

- les entreprises qui exercent à titre principal des activités de réemploi à partir de produits ou composants qui ne sont pas des déchets, pour les utiliser à nouveau dans un usage identique à celui pour lequel ils avaient été conçus ;
- les entreprises qui exercent à titre principal des activités de réutilisation : ces activités impliquent toutes les opérations nécessaires à la réutilisation de déchets sans autre opération de prétraitement ;
- les entreprises qui exercent à titre principal le négoce/commerce de gros de déchets et de débris en vue de recyclage ;
- les entreprises qui réalisent, à titre principal, du commerce de gros d'autres produits intermédiaires en vue de leur réemploi et/ou de leur réutilisation ;
- l'activité des holdings ayant vocation à regrouper majoritairement des sociétés exerçant à titre principal la production de matières premières par recyclage à partir de déchets et de sous-produits et/ ou de réemploi tels que définis ci-dessus ;
- les entreprises qui réalisent, à titre principal, la fabrication de combustibles solides de récupération (CSR), à partir de déchets non dangereux, non inertes.

Les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention collective traitent les produits ou composants qui ne sont pas des déchets en vue du

réemploi, ainsi que les déchets et sous-produits visés ci-dessus, notamment par préparation à la réutilisation, démantèlement, désassemblage, préparation, dépollution (retrait des substances dangereuses), régénération, transformation en matières premières de recyclage, tri dans le but :

1. D'assurer la revente de produits de réemploi, qui ont fait l'objet d'une opération de préparation, pour un usage identique à l'usage initial ;
2. D'assurer la mise en forme de déchets qui ont été collectés pour être réutilisés à l'issue d'une préparation en vue de la réutilisation, ne nécessitant plus d'autres opérations de traitement ;
3. D'assurer la mise en forme répondant aux normes et standards commerciaux des matières premières de recyclage telles qu'elles sont échangées sur le marché international ;
4. D'assurer la commercialisation (avec ou sans prise en charge du transport) ou le négoce des matières premières de recyclage.

À la date de signature du présent avenant, à titre indicatif, les entreprises relevant de la présente convention collective sont le plus souvent classées dans les codes suivants de la nomenclature NAF :

38.31Z ;

38.32Z ;

46.77Z.

Compte tenu de la révision de la nomenclature NAF en cours à la date de signature du présent avenant, à titre indicatif, les entreprises relevant de la présente convention collective seront le plus souvent classées dans les codes suivants de la nomenclature 2025, lors de son entrée en vigueur :

38.21Y "Récupération de matériaux" ;

38.23Y "Autre valorisation de déchets" ;

46.86Y "Commerce de gros d'autres produits intermédiaires" ;

46.87Y "Commerce de gros de déchets et débris".

Sont exclues du champ professionnel de la présente convention collective les entreprises exerçant à titre principal :

Les activités portant sur les opérations de collecte, de gestion de déchèteries de collectivités locales et de centres de tri d'emballages ménagers en gestion déléguée, de tri des bois souillés (bois C) et d'emballages souillés, de valorisation énergétique, d'élimination, de dépollution de sol et d'activités de propreté urbaine. »

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Article 3

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

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 3 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3292 | Convention collective nationale

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

Accord du 19 juin 2024

relatif à la contribution conventionnelle
pour le développement de la formation professionnelle

NOR : ASET2450810M

IDCC : 1979

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

GNC ;

UMIH ;

GHR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC ;

FCDS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans un contexte de mutations économiques et sociétales accélérées, exacerbées par les récentes crises sanitaires et énergétiques, la branche des hôtels, cafés, restaurants (HCR) se trouve à un carrefour stratégique, particulièrement en matière de gestion des ressources humaines et de formation professionnelle. L'attractivité du secteur et ses modèles de fonctionnement sont remis en question, nécessitant une réadaptation agile des compétences et des pratiques professionnelles.

La promulgation de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel a induit une transformation significative de l'architecture financière du système de formation professionnelle en France. Cette réforme modifie profondément la répartition des contributions financières et les modalités de collecte, impactant directement les organisations de travail et les compétences requises dans le secteur HCR.

Face à ces enjeux, les organisations syndicales représentatives, tant salariales que patronales, réaffirment leur engagement à développer et à renforcer la formation professionnelle au sein de leur secteur. Cette volonté se concrétise par la mise en œuvre d'une convention de formation détaillée dans le présent accord, témoignant de la détermination collective à soutenir la montée en compétence de tous les salariés et à sécuriser les moyens financiers nécessaires pour

y parvenir. Ce cadre conventionnel vise non seulement à répondre aux besoins immédiats du secteur, mais également à anticiper les défis futurs, affirmant ainsi la formation professionnelle comme un levier essentiel pour l'adaptation et la compétitivité du secteur HCR.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des employeurs et salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

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

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

Article 2 | Contribution conventionnelle pour le développement de la formation professionnelle

Le présent accord a pour objet d'instituer au sein de la branche une contribution conventionnelle dédiée à la formation professionnelle, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

Cette contribution conventionnelle supplémentaire ne se confond ni avec la contribution conventionnelle affectée au financement du dialogue social, ni avec les versements volontaires des entreprises, ni avec les contributions légales en matière de formation, notamment la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance prévue par le code du travail.

2.1. Taux

Chacune des entreprises de la branche s'acquitte d'une contribution conventionnelle supplémentaire en application du présent accord à hauteur de 0,5 % du montant du revenu d'activité des salariés pris en compte pour la détermination de l'assiette définie aux articles L. 6331-1 et L. 6331-3 du code du travail en référence au revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale au terme de la période transitoire telle que décrite ci-après.

Afin de faciliter la mise en œuvre de cette mesure, les partenaires sociaux conviennent d'un déploiement progressif de la contribution sur trois ans à compter de la date de prise d'effet du présent accord :

Année 1	Année 2	Année 3
0,2 %	0,35 %	0,5 %

Les trois premières années d'application de la contribution conventionnelle à titre transitoire s'entendent comme des années civiles.

2.2. Affectation

Conformément à l'article L. 6332-1-2 du code du travail, la contribution conventionnelle a pour objet le développement de la formation professionnelle.

Les fonds collectés sont répartis annuellement en deux parts qui obéissent à des règles d'affectation et de gestion différentes.

Chaque année, une part minimale de 75 % des fonds collectés est affectée au financement, en lien avec l'OPCO, d'actions concourant au développement des compétences au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail ainsi que d'autres actions et prestations finançables par l'OPCO dans le cadre de ses missions légales conformément aux dispositions du code du travail.

Le taux de cette part peut être augmenté annuellement sur décision de la CPNE-HCR.

La part restante sera affectée au soutien de la politique de la branche concourant au développement de la formation professionnelle et notamment au financement des mesures suivantes, déployées le cas échéant avec l'appui de prestataires externes :

- les travaux de la CPNE-HCR et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications réalisés en matière de formation professionnelle ;
- la mise en œuvre de la politique emploi et formation de la branche, aussi bien nationalement auprès des partenaires nationaux de la CPNE que régionalement auprès des partenaires régionaux ;
- l'animation et la gestion de la politique de communication sur les emplois et les formations professionnelles au sein de la branche ;
- l'animation et la gestion d'un réseau de partenaires de formation ;
- le développement d'outils pédagogiques mis à disposition des salariés, entreprises de la branche et organismes de formation.

L'usage et la répartition de la contribution conventionnelle relèvent de la compétence exclusive de la CPNE HCR dans le respect des dispositions prévues par le présent accord. La CPNE-HCR est seule décisionnaire de l'affectation de la contribution conventionnelle en définissant chaque année les mesures et actions à financer dans le respect des dispositions du présent accord et de ses éventuels avenants.

2.3. Collecte

Compte tenu de l'incertitude quant aux modalités de collecte de la contribution conventionnelle pour le développement de la formation professionnelle par les Urssaf, les partenaires sociaux, qui ne souhaitent pas différer encore la mise en place de la contribution conventionnelle, décident de prévoir alternativement les deux possibilités de collecte.

L'organisme collecteur sera celui avec lequel les organisations syndicales et professionnelles représentatives ou à l'association de gestion de la CPNE HCR concluront une convention à cet effet.

a) Collecte par l'Urssaf

Il est donné mandat aux organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche ou à l'association de gestion de la CPNE HCR de conclure une convention avec les Urssaf, afin de leur confier le recouvrement de la contribution conventionnelle.

Cette convention précise l'ensemble des conditions et modalités de collecte de la contribution conventionnelle par les Urssaf dans le cadre des dispositions légales et réglementaires applicables.

La contribution conventionnelle est assise sur les revenus d'activité pris en compte pour la détermination de l'assiette définie aux articles L. 6331-1 et L. 6331-3 du code du travail.

Les fonds ainsi collectés sont versés à France compétences qui les reverse à l'OPCO agréé pour la branche. Ces fonds sont alors gérés conformément aux stipulations de l'article 2.4. ci-après.

b) Collecte par l'OPCO

La contribution conventionnelle instituée par le présent accord est versée par l'ensemble des entreprises à l'opérateur de compétences agréé pour la branche.

La collecte par l'OPCO fera l'objet d'une convention conclue entre celui-ci et les partenaires sociaux représentatifs de la branche ou l'association de gestion de la CPNE HCR afin d'en préciser les modalités, notamment le taux de frais de gestion appliqué par celui-ci.

L'assiette de la contribution conventionnelle est établie selon les modalités prévues par les articles L. 6331-1 et L. 6331-3 du code du travail en référence au montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, de l'année précédant celle au titre de laquelle la contribution conventionnelle est due.

Cette contribution conventionnelle est collectée par l'OPCO chaque année au mois de février ou pour les entreprises qui en font la demande, selon un versement échelonné sur l'année tel que précisé par la convention mentionnée à l'alinéa 2 du présent *b*.

Compte tenu des contraintes liées à la collecte des contributions, la contribution versée par une entreprise ne pourra être inférieure à un montant forfaitaire de 50 euros. De manière dérogatoire, les entreprises employant des salariés pour lesquelles l'application du taux déterminé en fonction des règles ci-dessus aboutirait à un montant inférieur à ce seuil s'acquittent donc du montant forfaitaire susvisé.

2.4. Gestion

Les contributions collectées selon l'une ou l'autre des modalités prévues ci-avant sont mutualisées dès réception au sein d'une section financière de l'OPCO qui est affectée aux contributions conventionnelles de branche, au sein d'une sous-section dédiée à la branche HCR. Ces contributions font l'objet d'un suivi comptable distinct par l'OPCO conformément à la réglementation en vigueur.

La CPNE-HCR est compétente pour fixer, dans le respect du présent accord, les conditions et modalités d'utilisation de cette contribution. Les décisions prises par la CPNE sont transmises à la section paritaire professionnelle (SPP) et appliquées par l'OPCO.

L'éventuel solde de contribution conventionnelle constaté à la fin d'un exercice reste acquis à la branche et reporté sur l'exercice suivant sans limitation de durée.

Seules les entreprises s'étant acquittées de leur obligation de versement et à jour du paiement de la contribution conventionnelle due peuvent bénéficier d'une prise en charge à ce titre.

a) Part affectée au financement d'actions concourant au développement des compétences

La part de la contribution conventionnelle, affectée au financement d'actions concourant au développement des compétences au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail et d'autres types d'actions et prestations finançables par l'OPCO au titre de ses missions légales, est gérée par l'OPCO.

La CPNE-HCR détermine et adresse à la section paritaire professionnelle (SPP) de l'OPCO concernée, en fin d'année pour l'année suivante et tout au long de l'année selon les besoins, les clés de répartition de la contribution conventionnelle entre les différentes enveloppes budgétaires déterminées ainsi que les dépenses éligibles.

En fonction de l'utilisation de la part allouée au financement des actions concourant au développement des compétences, la CPNE a la possibilité de fixer un forfait de prise en charge par salarié, pouvant inclure la prise en charge du maintien de rémunération.

Un bilan de la mise en œuvre des mesures fixées par la CPNE-HCR est transmis aux partenaires sociaux par l'OPCO avant la fin de chaque exercice.

La contribution conventionnelle a vocation à intervenir de manière complémentaire, et notamment en cas d'insuffisance des fonds gérés par l'OPCO au titre des contributions légales.

b) Part affectée au soutien de la politique de formation professionnelle de la branche

Chaque année, la CPNE-HCR décide des axes et fixe les priorités et mesures à financer qui concourent au développement de la formation professionnelle au sein de la branche telles que prévues à l'article 2.2 du présent accord.

En tout état de cause, la part affectée au soutien de ces actions correspondent au plus à 25 % de la contribution conventionnelle.

Cette seconde part est gérée par l'association de gestion de la CPNE HCR constituée par les partenaires sociaux représentatifs de la branche à qui l'OPCO reverse les fonds correspondants.

L'association de gestion de la CPNE HCR met en œuvre les décisions de la CPNE en rédigeant notamment le cahier des charges des actions à déployer et en sélectionnant les prestataires. L'association de gestion de la CPNE HCR établit les relations contractuelles nécessaires avec les prestataires en application des décisions de la CPNE et s'assure de la bonne réalisation des prestations confiées. Elle rend compte de sa gestion à la CPNE et à l'OPCO en tant que de besoin et établit un bilan annuel de ses actions.

L'association de gestion de la CPNE HCR est composée de façon paritaire par l'ensemble des organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche. Les membres sont répartis en deux collèges, salariés et employeurs, et les décisions sont prises dans le cadre de votes par collège. Ce fonctionnement paritaire prend en compte le poids de la représentativité de chaque collège : organisation patronale et syndicale de salariés. Le nombre de membres de l'association de gestion de la CPNE HCR est identique à celui de la CPNE HCR, soit 24 membres : 12 représentants des organisations patronales et 12 représentants des organisations syndicales.

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

Les parties signataires conviennent que les clauses du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

En tout état de cause, elles veilleront à ce que la contribution conventionnelle soit mise en œuvre de manière adaptée à toutes les entreprises quels que soient leur taille d'effectifs.

Article 4 | Prise d'effet et durée

Le présent accord entrera en application à compter du 1^{er} janvier de l'année suivant la publication de son arrêté d'extension.

En cas de collecte par l'OPCO, la contribution conventionnelle sera par conséquent due par les entreprises de la branche à partir de cette même date et calculée sur la masse salariale de l'année N-1 conformément aux dispositions de l'article 2.3 b du présent accord.

En cas de collecte par les Urssaf, la contribution conventionnelle sera due par les entreprises de la branche à compter du début de l'année civile déterminée en fonction des dispositions légales et réglementaires applicables.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | *Suivi*

Les organisations signataires du présent accord confient à la CPNE HCR le soin d'assurer le suivi de l'application du présent accord.

Article 6 | *Revoyure*

Les parties signataires conviennent de se rencontrer, *a minima*, tous les trois ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de partager le bilan de la mise en œuvre de la contribution conventionnelle mis à disposition par la CPNE HCR et d'adapter le cas échéant le présent accord après avoir informé l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par l'article 7.

Article 7 | *Révision*

Le présent accord peut être révisé à tout moment, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, en tout ou partie par avenant se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande de révision devra être portée à la connaissance de l'ensemble des organisations habilitées à négocier, par lettre recommandée avec avis de réception accompagnée d'une proposition de modification des stipulations concernées.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de deux mois après la réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Article 8 | *Dénonciation*

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de trois mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 9 | *Formalités de publicité et de dépôt*

Après notification à l'ensemble des organisations représentatives, le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 10 | *Extension*

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

L'extension de l'accord subordonne sa prise d'effet conformément à l'article 4 précité.

Fait à Paris, le 19 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3292 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 33 du 19 juin 2024
relatif aux salaires

NOR : ASET2450809M

IDCC : 1979

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

GNC ;

UMIH ;

GHR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Malgré une forte inflation au cours de l'année 2023, les minima horaires applicables au sein de la branche HCR n'ont pas été rattrapés par les hausses successives du Smic.

Afin de maintenir et renforcer l'attractivité des métiers de la branche, les partenaires sociaux ont mené des négociations permettant de conserver cet avantage, et cela en dépit d'une situation économique incertaine voire défavorable pour les entreprises.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur des hôtels, cafés, restaurants en prenant en compte les objectifs suivants :

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, d'une part, et, d'autre part, la valorisation des compétences et de l'expérience des salariés.

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

Le barème des minima horaires bruts fixé à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

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

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

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

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

Article 2 | *Minima conventionnels*

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DROM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	12,00 €	12,28 €	13,32 €	14,40 €	18,43 €
Échelon 2	12,08 €	12,55 €	13,54 €	14,77 €	21,78 €
Échelon 3	12,18 €	13,17 €	14,00 €	15,40 €	28,12 €

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises.

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

Article 4 | *Durée, entrée en vigueur et dépôt*

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

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

Article 5 | *Révision et modification*

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3292 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 34 du 19 juin 2024

relatif au bénéfice de jours d'absences rémunérés
en cas de maladie de l'enfant

NOR : ASET2450811M

IDCC : 1979

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

GNC ;

UMIH ;

GHR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

CGT CSD ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'amélioration de la prise en compte d'un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des collaborateurs est un enjeu majeur de la branche des hôtels, cafés, restaurants.

Conscients des difficultés d'organisation auxquelles les parents peuvent être confrontés, les partenaires sociaux souhaitent les accompagner, notamment lors de la survenance de la maladie de leurs enfants.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise quelle que soit la nature de leur contrat de travail. Elles s'appliquent à l'ensemble des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y compris les contrats en alternance, ainsi que les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

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

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

Article 2 | Jours au bénéfice des salariés en cas de maladie de l'enfant

Les salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent avenant, justifiant d'un an d'ancienneté, bénéficient des dispositions du présent accord, en complément des dispositions légales en vigueur.

Article 2.1 | Hospitalisation

À défaut de dispositions existantes au sein de l'entreprise, en cas d'hospitalisation d'un enfant inscrit sur le livret de famille du salarié et jusqu'à la date de son 16^e anniversaire, ledit salarié bénéficiera de trois jours d'absence par période de référence telle que définie à l'article 2.3.

L'absence du salarié n'entraîne pas de perte de rémunération, sous réserve que le salarié fournisse un justificatif d'hospitalisation de l'enfant.

Les parents travaillant dans une même entreprise peuvent bénéficier successivement de cette disposition.

Article 2.2 | Maladie

À défaut de dispositions existantes au sein de l'entreprise, en cas de maladie d'un enfant inscrit sur le livret de famille du salarié et jusqu'à la date de son 10^e anniversaire, ledit salarié pourra bénéficier, sur le nombre de congés non rémunérés pour enfant malade autorisé par les dispositions légales, de deux jours d'absence par période de référence telle que définie à l'article 2.3.

L'absence du salarié n'entraîne pas de perte de rémunération, sous réserve que le salarié fournisse un justificatif médical mentionnant que le parent doit rester avec l'enfant.

Les parents travaillant dans une même entreprise peuvent bénéficier successivement de cette disposition.

Article 2.3 | Période de référence (1^{er} janvier – 31 décembre)

Le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit aux congés pour enfant malade est fixé au 1^{er} janvier de chaque année.

Les dispositions des articles 2.1 et 2.2 sont cumulables au cours d'une même période de référence.

Article 2.4 | Décompte des congés

Le décompte des droits aux congés pour enfant malade est exprimé en jours travaillés et sont rémunérés comme du temps de travail effectif, dans les conditions fixées par le présent avenant.

Article 3 | Articulation des dispositions conventionnelles avec le cadre légal

Les dispositions du présent avenant ne se confondent pas avec les dispositions légales et conventionnelles prévues dans le cadre :

- du congé de présence parentale (art. L. 1225-62 du code du travail) ;
- du congé pour soigner un membre proche de sa famille ou du « congé proche aidant » (art. L. 3142-16 du code du travail),

auxquelles elles s'ajoutent.

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

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

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

Article 5 | Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Article 6 | Révision, dénonciation et modification

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

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

Fait à Paris, le 19 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3372 | Convention collective nationale

IDCC : **3090** | **SPECTACLE VIVANT**
(Entreprises du secteur privé)

Accord du 19 juillet 2024

relatif au régime obligatoire de frais de santé des salariés
hors salariés intermittents du spectacle

NOR : ASET2450807M

IDCC : 3090

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

SNES ;

FSICPA ;

Ekhoscènes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SIA UNSA ;

SNAPAC CFDT ;

SYNPTAC CGT ;

UNSA spectacle ;

FCCS CFE-CGC ;

FNSAC CGT ;

F3C CFDT ;

SNAPSA CFE-CGC ;

SAMVA CFE-CGC ;

CGT SFA ;

CGT SNAM,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national dans la branche des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090), ci-après la convention collective, ont mis en place un socle minimal de branche en protection sociale complémentaire définissant les garanties de frais de santé au bénéfice des salariés visés au titre I^{er} de la convention collective, à l'exclusion des salariés intermittents du spectacle déjà couverts dans le cadre

de l'accord interbranche du 20 décembre 2006 (modifié par l'avenant n° 1 du 16 juin 2008 et l'avenant n° 2 du 18 décembre 2008).

À ce jour, ce régime en matière de protection sociale complémentaire des salariés hors intermittents du spectacle est encadré par les dispositions suivantes :

- le titre XIII de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant ;
- l'accord du 15 décembre 2015 relatif au régime collectif obligatoire de frais de santé ;
- l'article IV.3 de l'annexe 2 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 12 février 2012 et ses avenants du 19 juin 2012 du 12 octobre 2017 ;
- l'accord du 2 juillet 2001 relatifs aux frais de santé des théâtres privés modifié par l'avenant du 3 juillet 2013.

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin de faire évoluer le dispositif consacré aux salariés, hors intermittents du spectacle. Il résulte de ces négociations la rédaction du présent accord, qui institue un régime de couverture complémentaire aux prestations de la sécurité sociale concernant le risque « frais de santé ». Cet accord est destiné à améliorer significativement la protection sociale des salariés permanents au sein de la convention collective, dans un cadre mutualisé.

Les signataires de la présente convention rappellent leur attachement à un dialogue social régulier, constructif au regard des intérêts communs de leurs mandants respectifs, et fondé sur la confiance. Ce dialogue social est organisé de façon à piloter la mise en œuvre, le suivi de la réalisation et les éventuelles évolutions du présent accord.

Les entreprises peuvent, si elles le souhaitent, adapter les dispositions du présent accord à condition d'assurer des garanties au moins équivalentes au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail. La mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire collectif par la voie négociée est alors encouragée. Le comité social et économique est consulté préalablement à la mise en place d'une garantie collective ou à la modification de celle-ci, dans les conditions prévues par la loi.

Titre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet l'institution d'un socle minimal de garanties conventionnelles de frais de santé complémentaire de branche.

Article 2 | Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) du 3 février 2012, étendue le 29 mai 2013 (*JORF* 7 juin 2013), et de ses avenants en vigueur, ci-après la convention collective.

Article 3 | Bénéficiaires

Le présent accord, bénéficie sans condition d'ancienneté à tous les salariés employés par les entreprises entrant dans le champ d'application défini par l'article 2 des présentes, ci-après dénommés salariés permanents, à l'exclusion des salariés intermittents du spectacle.

Les salariés intermittents du spectacle ne relèvent pas du présent accord, dans la mesure où ils peuvent bénéficier d'une garantie « frais de santé » au titre du régime spécifique prévue par l'accord interbranche du 20 décembre 2006 (modifié par l'avenant n° 1 du 16 juin 2008 et l'avenant n° 2 du 18 décembre 2008).

Pour l'application du présent article, est considéré :

- comme salarié permanent, tout salarié qui ne peut être qualifié au sens du présent article comme salarié intermittent du spectacle ;
- comme salarié intermittent du spectacle, tout salarié effectuant des prestations artistiques ou techniques, employé en contrat à durée déterminée, y compris en CDD d'usage, dont la fonction est reprise, soit dans la liste des emplois pour lesquels le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage est autorisé par la convention collective, soit dans la liste des emplois annexes 8 et 10 au régime d'assurance chômage.

Article 4 | Suspension du contrat de travail

Article 4.1 | Suspension indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est maintenu au profit des salariés permanents dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés permanents placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Les contributions de l'employeur et des salariés permanents dont la suspension du contrat de travail est indemnisée sont maintenues selon les règles prévues au contrat collectif d'assurance, pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail indemnisées.

Article 4.2 | Suspension non-indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est suspendu pour les salariés permanents dont le contrat de travail est suspendu et ne donne lieu à aucune indemnisation.

Sont notamment concernés par cette suspension de garanties les salariés permanents se trouvant dans l'un des cas suivants :

- le congé sabbatique visé aux articles L. 3142-28 et suivants du code du travail ;
- le congé parental d'éducation total, visé aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail ;
- le congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-105 et suivants du code du travail ;
- le congé sans solde, tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié.

Les salariés susmentionnés peuvent néanmoins demander à rester affiliés au contrat collectif d'assurance, au-delà de la période de suspension visée à l'alinéa précédent, sous réserve de s'acquitter intégralement de la cotisation afférente, part salariale et part patronale comprises. Dans ce cas, l'organisme assureur prélève la cotisation directement auprès du salarié qui bénéficiera d'un maintien des garanties ci-après définies pendant la période de suspension de son contrat de travail.

Article 5 | Rupture du contrat de travail et portabilité

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les anciens salariés se voient maintenir dans les mêmes conditions que les salariés en activité, le régime de frais de santé en vigueur dans l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une

prise en charge par le régime d'assurance chômage (à l'exception du licenciement pour faute lourde).

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le droit à portabilité est conditionné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et sera mis en œuvre dans les conditions déterminées par cet article.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le cadre du dispositif de portabilité dans le certificat de travail.

Article 6 | Niveau minimal de garanties

Le présent accord permet aux salariés permanents, tels que définis par l'article 3, d'accéder à un niveau minimal de garanties de protection sociale complémentaire au sens de l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale, en matière de remboursement de frais de soins de santé, dans les conditions définies au titre II du présent accord.

Les salariés permanents bénéficient du niveau minimal de garanties défini par le présent accord quel que soit l'organisme assureur retenu par leur entreprise.

Pour les entreprises relevant de l'annexe II de la convention collective, le niveau minimal de garantie est supérieur à celui défini pour les autres entreprises. Il figure en annexe au présent accord et s'impose aux dites entreprises.

Article 7 | Sort des contrats d'assurance collectifs souscrits par les entreprises antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente annexe

Les entreprises disposant déjà d'un contrat d'assurance collectif de protection sociale complémentaire au profit de leurs salariés, antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pourront maintenir leur contrat à la condition que les garanties offertes par leur contrat soient au moins équivalentes à celles définies dans le présent accord.

À défaut de garanties équivalentes, elles devront, au plus tard dans le délai mentionné à l'article 17 ci-après :

- soit adapter les dispositions de leur contrat d'assurance collectif à un niveau au moins équivalent à celui défini dans le présent accord ;
- soit souscrire un nouveau contrat d'assurance collectif auprès de l'organisme assureur de leur choix, à un niveau au moins équivalent à celui du présent accord.

Titre II Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de frais de soins de santé

Article 8 | Caractère obligatoire du contrat collectif

L'adhésion au régime est obligatoire pour tous les salariés définis à l'article 3 du présent accord.

Les salariés sont tenus d'adhérer au contrat collectif mis en place à titre obligatoire, sous réserve des cas de dispenses facultatives visées à l'article 9.2.1 et des cas de dispenses de droit visées à l'article 9.2.2

Leur adhésion s'impose donc dans les relations individuelles de travail, et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations, sauf en cas d'application d'un cas de dispenses facultatives visées à l'article 9.2.1.

Article 9.1 | Formalisme des demandes de dispenses

Par dérogation au caractère obligatoire du contrat collectif, certains salariés peuvent être dispensés d'adhésion, à leur demande, sous réserve de fournir à leur employeur tout justificatif nécessaire précisant le cadre dans lequel cette dispense est formulée, la dénomination de l'organisme assureur portant le contrat souscrit, ou, le cas échéant, la date de fin de ce droit s'il est borné, suivant les exigences réglementaires en vigueur.

Cette déclaration prend la forme d'une déclaration sur l'honneur du salarié, accompagnée de justificatifs adéquats. La demande de dispense comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix, à savoir une absence de couverture et la renonciation aux droits à portabilité.

Les salariés peuvent, à tout moment, revenir sur leur demande de dispense, et solliciter, auprès de l'employeur, par écrit, leur affiliation au contrat collectif. En tout état de cause, les salariés cessant de justifier de la situation leur permettant de bénéficier d'un cas de dispense seront tenus de cotiser et d'adhérer au contrat collectif à adhésion obligatoire.

Article 9.2 | Cas de dispenses d'affiliation**9.2.1. Les dispenses facultatives**

En application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les signataires de la présente convention ont négocié les facultés de dispense au bénéfice de certains salariés.

Ces derniers peuvent, à leur initiative, et quelle que soit leur date d'embauche, refuser d'adhérer au contrat collectif s'ils le souhaitent, à condition que leur employeur l'ait expressément prévu dans l'acte formalisant le régime dans l'entreprise et à condition d'être dans l'une des situations visées ci-après :

a) Les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit, en produisant tous documents, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de remboursement de frais médicaux, conformément à l'article R. 242-1-6, 2°, a, du code de la sécurité sociale.

b) Les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite, par ailleurs, conformément à l'article R. 242-1-6, 2°, b, du code de la sécurité sociale.

c) Les salariés à temps partiel et les apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, conformément à l'article R. 242-1-6, 2°, c, du code de la sécurité sociale.

d) Les salariés bénéficiant, y compris au titre d'un seul et même emploi ou en qualité d'ayants droit, sous réserve de la justifier chaque année, d'une couverture collective de remboursement de frais de santé servie :

- dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
- par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;

- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle, dits « contrats Madelin » ;
- par le régime spécial de sécurité sociale des gens de mer ;
- par la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF.

e) Les salariés embauchés avant la mise en place, par décision unilatérale, d'un dispositif de protection sociale complémentaire collectif et obligatoire, en application 1° de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale.

Les cas de dispense listés ci-dessus peuvent être invoqués à tout moment par les salariés, dès lors que leur employeur a prévu l'un des cas de dispense précités dans l'acte formalisant le régime, qu'ils en remplissent les conditions et en justifient.

9.2.2. Les dispenses de droit

À leur initiative, les salariés peuvent se dispenser d'adhérer au contrat collectif s'ils répondent à l'un des cas de dispense dit « de droit ». Ces dispenses s'appliquent obligatoirement même si elles ne sont pas inscrites dans l'acte formalisant le régime au sein de l'entreprise.

Conformément aux dispositions des articles L. 911-7 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, les salariés suivants auront la faculté de refuser, à leur initiative, leur adhésion :

a) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire la « couverture santé solidaire » dite CSS). Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture.

b) Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé à titre principal ou d'ayants droit au moment de leur embauche. Cette dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel.

c) Les salariés bénéficiant pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi, en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :

- dispositif collectif et obligatoire des salariés remplissant les conditions mentionnées à l'article L. 242-1 alinéa 6 du code de la sécurité sociale, étant précisé que pour les couples de salariés travaillant dans la même entreprise, l'un des deux membres du couple doit alors être affilié en propre, l'autre en qualité d'ayant droit ;
- dispositif prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- contrat d'assurance groupe issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle dit « contrat Madelin » ;
- régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
- régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946.

d) Les salariés en contrat à durée déterminée dont la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont ils bénéficient en matière de frais de santé est inférieure à trois mois, s'ils justifient bénéficier par ailleurs d'une couverture « responsable » au sens de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

e) Les salariés embauchés avant la mise en place, par décision unilatérale, du régime prévoyant une cotisation salariale, en application de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin ».

Les salariés peuvent se dispenser s'ils respectent les conditions prévues à l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale. Ces salariés ne pourront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion qu'au moment de leur embauche ou de la prise d'effet des couvertures mentionnées aux a et d ci-dessus. La demande de dispense doit être accompagnée, le cas échéant, de tous justificatifs nécessaires.

À défaut de respecter les prescriptions détaillées ci-dessus, le salarié sera automatiquement affilié au contrat collectif à adhésion obligatoire.

Article 10 | Versement santé

Les salariés en contrat à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à trois mois, ou embauché en contrat de travail à temps partiel d'une durée de 15 heures par semaine ou moins peuvent se dispenser, à leur initiative, d'adhérer au contrat collectif, dans les conditions fixées à l'article L. 911-7, III, du code de la sécurité sociale, s'ils justifient bénéficier d'une couverture respectant les conditions fixées à l'article L. 871-1 du même code.

Sous réserve de respecter les conditions précitées, les salariés susvisés peuvent obtenir, de la part de leur employeur, un financement dit « versement santé », afin de participer à la prise en charge de la couverture santé individuelle responsable qu'ils auront souscrite par ailleurs.

Le versement se substitue ainsi à la participation patronale versée dans le cadre d'un contrat collectif et obligatoire, ainsi qu'à la portabilité.

Les modalités de calcul de ce versement sont fixées à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale. Ce versement santé n'est pas cumulable avec le bénéfice de la couverture santé solidaire, le bénéfice d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'un employeur du secteur public.

Article 11 | Garanties

Le présent accord, est mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L. 871-1, R. 871-1, R. 871-2, L. 242-1, R. 242-1 et D. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale, ainsi que de l'article 83-1° *quater* du code général des impôts.

Article 11.1 | Socle minimal de garanties obligatoires

Le niveau minimal de garanties de remboursement de frais de soins de santé visé à l'article 6 du présent accord, ou socle minimal de garanties obligatoires, est défini par la grille présentée en annexe 1 du présent accord.

Par dérogation, comme le prévoit l'article 6 du présent accord, les salariés des entreprises relevant de l'annexe II de la convention collective bénéficient d'un socle minimal de garanties obligatoires supérieur qui est défini par l'annexe 2 des présentes. Cette annexe II tient compte

des spécificités du secteur en termes d'organisation du travail (contrat de travail, durée du travail et classification professionnelle).

Article 11.2 | *Garanties additionnelles*

Des garanties additionnelles peuvent venir compléter le socle minimal de garanties de remboursement de frais de soins de santé défini à l'article 11.1 du présent accord.

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, peuvent mettre en place ces garanties additionnelles, à titre obligatoire ou facultatif, dans le respect du dialogue social.

Article 12 | *Mise en place de garanties présentant un degré élevé de solidarité*

Le présent article institue des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés, d'une politique de prévention, ou encore de prestations d'action sociale.

Les signataires affirment leur attachement à la mise en œuvre d'une politique d'action sociale correspondant à la situation spécifique de la branche, et venant en supplément des actions pouvant déjà être développées par ailleurs.

Article 12.1 | *Prestations*

La commission visée à l'article 12.3 chargée du suivi du dispositif définit annuellement les axes prioritaires de branche et les niveaux de prise en charge correspondants.

Article 12.2 | *Financement*

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues d'affecter au financement des actions et prestations du degré élevé de solidarité (DES) au moins 2 % de la cotisation nettes de taxes (HT) sur les cotisations d'assurance des contrats collectifs frais de santé, au titre des garanties minimales et des garanties additionnelles obligatoires, ou un budget équivalent. Les actions et prestations sont financées dans la limite des fonds disponibles.

Les éléments relevant du degré élevé de solidarité seront mentionnés dans la notice d'information remise au salarié par l'employeur et établie par l'organisme assureur. La transmission de ces informations par les organismes assureur peut être prévue dans les contrats collectifs qui lient les organismes assureurs à l'employeur.

Cette part de la cotisation globale est collectée directement par l'organisme assureur sur les cotisations qu'il perçoit des entreprises.

Au moins une fois par an, les entreprises établissent, selon le périmètre de consolidation qu'elles retiennent (groupe, entreprise ou établissement), un document par lequel elles retracent les éléments de financement consacrés aux prestations à caractère non directement contributif détaillant le degré élevé de solidarité, ainsi que la liste des actions et des prestations déployées ou proposées durant l'exercice écoulé.

Article 12.3 | *Suivi*

Le suivi des régimes de protection sociale complémentaire et de l'action sociale de branche est assuré par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette commission se réunit autant de fois que nécessaire et fixe au moins une fois par an à l'ordre du jour le suivi de ces dispositifs et leur évolution.

Article 13 | Cotisations

Lorsque les garanties minimales obligatoires sont mises en place, au sein de l'entreprise, l'employeur doit s'engager au minimum à hauteur de 50 % de la cotisation globale venant financer la couverture minimale instituée à titre obligatoire.

Pour le socle la cotisation globale du régime frais de santé s'élève à :

- 1,29 % du PMSS au 1^{er} janvier 2025 ;
- 1,44 % du PMSS au 1^{er} janvier 2026 ;
- 1,60 % du PMSS au 1^{er} janvier 2027 ;
- 1,75 % du PMSS au 1^{er} janvier 2028 ;

Pour l'annexe II la cotisation globale du régime frais de santé s'élève à :

- 1,74 % du PMSS au 1^{er} janvier 2025 ;
- 1,84 % du PMSS au 1^{er} janvier 2026 ;
- 1,94 % du PMSS au 1^{er} janvier 2027 ;

Les entreprises peuvent négocier ou mettre en place, à leur initiative, dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, une répartition plus favorable aux salariés.

Lorsque les garanties additionnelles sont mises en place, à titre obligatoire, au sein de l'entreprise, l'employeur doit s'engager au minimum à hauteur de 50 % de la cotisation globale venant financer la couverture instituée à titre obligatoire.

Lorsque les garanties additionnelles sont mises en place, à titre facultatif, au sein de l'entreprise, la cotisation afférente est intégralement à la charge des salariés ayant choisi d'opter pour ce niveau supérieur de garanties.

Article 14 | Information des salariés

Conformément aux articles L. 932-6 du code de la sécurité sociale, L. 141-4 du code des assurances et L. 221-6 du code de la mutualité, l'employeur, en sa qualité de souscripteur, est tenu de remettre, à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les prestations, décrites dans la notice d'information remise au salarié par l'employeur, relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, l'engagement de l'employeur ne portant que sur le paiement des cotisations et sur le respect des obligations imposées par les articles L. 911-7, II, et suivants du code de la sécurité sociale.

Les salariés seront informés, préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Article 15 | Cessation des garanties

Le salarié cesse de bénéficier des garanties de remboursement de frais de soins de santé prévues par le présent accord dans les cas suivants :

- en cas de rupture du contrat de travail, à l'exception des périodes de portabilité visées à l'article 5 du présent accord ;
- en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée visée à l'article 4.2 du présent accord ;
- en cas de liquidation de la pension de retraite relevant d'un régime obligatoire de sécurité sociale, à l'exception des cas de cumul de ladite pension de retraite avec une activité salariée, notamment en cas de cumul-emploi retraite ou de retraite progressive ;

- en cas de non-paiement de la cotisation frais de santé par l'entreprise, dans les conditions prévues par les dispositions légales applicables en la matière ;
- en cas de décès du salarié ;
- en cas de résiliation du contrat d'assurance.

Article 16 | Suivi

Le suivi des régimes de protection sociale complémentaire de branche est assuré par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Cette commission se réunit autant de fois que nécessaire. Elle se rencontre *a minima* deux fois par an pour prendre connaissance :

- au premier semestre, les résultats au 31 décembre de l'année passée ;
- au second semestre la présentation des comptes prévisionnels.

Les enjeux d'actualités et les éventuels impacts sur le régime lui seront présentés.

Article 17 | Entrée en vigueur et effets de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025. Le présent accord se substituera pleinement à compter de cette date aux dispositions prévues dans les différents accords et leurs avenants portant sur le même objet et notamment ceux listés ci-après :

- le titre XIII de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant ;
- accord du 15 décembre 2015 relatif au régime collectif obligatoire de frais de santé ;
- article IV-3 de l'annexe II de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 12 février 2012 et ses avenants du 19 juin 2012 et du 12 octobre 2017 ;
- accord du 2 juillet 2001 relatifs aux frais de santé des théâtres privés modifié par l'avenant du 3 juillet 2013.

Ainsi, à l'issue de l'entrée en vigueur du présent accord, les accords mentionnés ci-dessus seront annulés et remplacés par ce même accord.

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

Article 18 | Dépôt, publicité et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires. Les signataires du présent accord demandent au ministère du travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant sur l'ensemble des départements français, y compris les collectivités d'outre-mer.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que dans l'attente de l'extension du présent accord, celui-ci s'appliquera à compter de la date fixée par l'article 17 des présentes, aux entreprises adhérentes des organisations patronales signataires.

Fait à Paris, le 19 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Tableau de garantie socle minimal ensemble du personnel permanent hors salariés de l'annexe II

Les remboursements interviennent dans la limite des frais restant à charge après remboursement de la sécurité sociale et d'éventuels organismes complémentaires. Leurs montants sont exprimés y compris le remboursement de la sécurité sociale.

	Niveau 1 Socle conventionnel
Socle	
Honoraires médicaux	
Pour les médecins adhérents aux Dispositifs de Pratiques Tarifaires	
Maitrisées	
Consultation et visite généraliste	245% BR
Consultation et visite spécialiste	245% BR
Actes techniques (hors actes d'imagerie médicale, dentaire et hospitalisation)	245% BR
Actes d'imagerie médicale	245% BR
Pour les médecins non adhérents aux Dispositifs de Pratiques Tarifaires	
Maitrisées	
Consultation et visite généraliste	200% BR
Consultation et visite spécialiste	200% BR
Actes techniques (hors actes d'imagerie médicale, dentaire et hospitalisation)	200% BR
Actes d'imagerie médicale	200% BR
Analyses et examens de laboratoire	
Analyses et examens de laboratoire	245% BR
Honoraires paramédicaux	
Actes pratiqués par des auxiliaires - médicaux (Infirmiers, Masseurs Kinésithérapeutes, Orthophonistes, Orthoptistes)	225% BR
Séances d'accompagnement réalisées par un psychologue partenaire de l'annuaire « MonPsy »	100 % BR
	dans la limite d'un entretien d'évaluation et de 12 séances de suivi par année civile et par bénéficiaire
Matériel médical	
Petit appareillage	160% BR
Grand appareillage	165% BR
Médicaments	
Médicaments (y compris vaccins)	100% BR
Transport	
Transport (hors hospitalisation et cures thermales)	100% BR
Dentaire	
Soins	
Soins dentaires (hors inlays-onlays)	100% BR
Actes techniques	200% BR

Soins et prothèses 100 % santé⁽¹⁾	
Soins et prothèses dentaires 100 % santé	100 % HLF
Soins et prothèses hors 100% santé⁽¹⁾	
Tarifs maîtrisés sans pouvoir excéder les Honoraires Limites de Facturation	
Inlays-onlays	300% BR
Prothèses dentaires	450% BR
Tarifs libres	
Prothèses dentaires	450% BR
Orthodontie	
Orthodontie	350% BR
Frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Inlays-onlays	200 €
Prothèses dentaires - Par prothèse	258 €
Orthodontie - Par semestre de traitement et par bénéficiaire de moins de 25 ans	193,50 €
	dans la limite de 4 semestres consécutifs
Optique (2)	
Équipement	
<p>Un équipement est constitué de deux composantes : une monture et deux verres. Conformément à l'instruction du 29 mai 2019 de la Direction de la Sécurité sociale et son annexe 4, si le bénéficiaire opte pour un équipement mixte (constitué de composantes appartenant à des classes différentes), l'Institution remboursera à hauteur de la garantie prévue pour chacune des composantes.</p>	
Délais de renouvellement	
<p>Conformément à l'annexe 4 de l'instruction du 29 mai 2019 de la Direction de la Sécurité sociale, l'Institution rembourse un équipement – ou deux équipements (une vision de loin et une vision de près) pour les bénéficiaires atteints de presbytie ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs ou multifocaux – tous les :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 24 mois pour les bénéficiaires de 16 ans et plus, ramené à 12 mois en cas d'évolution de la vue ; - 12 mois pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, sauf pour les verres en cas d'évolution de la vue ; - 6 mois pour les bénéficiaires jusqu'à 6 ans, en cas d'une mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. <p>Ces délais de renouvellement courent à compter de la date d'acquisition de l'équipement.</p> <p>En cas d'une acquisition par composante suivi d'un renouvellement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par équipement, ces délais s'apprécient à partir de la date d'acquisition de la dernière composante ; - par composante, ils s'apprécient à partir de la date d'acquisition de chaque composante. <p>Il est à noter que lesdits délais ne s'appliquent pas en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières.</p>	
Équipement 100 % santé⁽²⁾	
Classe A : équipement verres et monture, prestations d'appairage et suppléments	100 % PLV*
Équipement hors 100 % santé⁽²⁾ (dont 100 € maximum au titre de la monture)	
Classe B : équipement avec 2 verres simples	420 €
Classe B : équipement avec 1 verre simple + 1 verre complexe	560 €
Classe B : équipement avec 1 verre simple + 1 verre très complexe	571 €
Classe B : équipement avec 2 verres complexes	700 €
Classe B : équipement avec 1 verre complexe + 1 verre très complexe	711 €
Classe B : équipement avec 2 verres très complexes	722 €

Suppléments	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale des verres et autres suppléments	100 % BR
Lentilles correctrices	
Lentilles correctrices remboursées ou non par la Sécurité sociale	100 % BR complété le cas échéant par 126 € par année civile et par bénéficiaire
Autres frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Hospitalisation (Y compris frais d'accouchement)	
Frais de séjour	
Frais de séjour	300% BR
Honoraires	
Pour les médecins adhérents aux Dispositifs de Pratiques Tarifaires Maitrisées	
Honoraires des actes techniques	330% BR
Pour les médecins non adhérents aux Dispositifs de Pratiques Tarifaires Maitrisées	
Honoraires des actes techniques	200% BR
Forfait journalier hospitalier	
Forfait journalier hospitalier non remboursé par la Sécurité sociale (à l'exclusion des établissements médico-sociaux)	100% FR*
Transport	
Transport (hors SMUR)	100% BR
Autres frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Chambre particulière - Par journée d'hospitalisation	50 €
Chambre particulière si maternité - Par journée d'hospitalisation	60 € (maxi 8 jours soit 480 €)
Lit accompagnant enfant - de 12 ans - Par journée d'hospitalisation	15 €
Aides auditives (3)	
Délais de renouvellement	
Conformément à l'instruction du 4 juin 2019 de la Direction de la Sécurité sociale, l'Institution rembourse une aide auditive par oreille tous les 48 mois à compter de la date d'acquisition de celle-ci, sauf en cas de renouvellement anticipé pris en charge par la Sécurité sociale. Ce délai court séparément pour chacune des aides.	
Équipement 100 % santé ⁽³⁾	
Aide auditive classe I	100 % PLV
Équipement hors 100 % santé ⁽³⁾	
Aide auditive classe II	100 % BR + 660 € dans la limite de 1700 € ⁽⁴⁾ par aide auditive
Consommables, piles et accessoires	
Consommables, piles et accessoires des aides auditives classes I et II	100% BR
Cure thermale	
Cure thermale (traitement thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	100% BR
Frais de parentalité	
Allocation forfaitaire en cas de naissance ou d'adoption - par enfant	310 €
Forfait patient urgences	
Forfait patient urgences non remboursé par la Sécurité sociale et défini au I de l'article L.160-13 du code de la Sécurité sociale	100% FR

Forfait actes lourds	
Forfait actes lourds non remboursés par la Sécurité sociale et définis au I de l'article R.160-16 du Code de la Sécurité sociale.	100% FR
Soins non remboursés par la Sécurité sociale	
médecines douces (ergothérapie, phytothérapie, etc.) et prévention (contention, dépistage cancer col de l'utérus, etc.) par année civile et par bénéficiaire dans une liste définit par l'assureur	200 €

* : BR : Base de remboursement. FR : Frais réels. HLF : Honoraires limites de facturation. PLV : Prix limite de vente. Ss : Sécurité sociale. DPTAM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée.

Les remboursements interviennent dans la limite des frais restant à charge et des plafonds de prise en charge définis par la réglementation des contrats responsables, après remboursement de la Sécurité sociale et d'éventuels organismes assureurs.

(1) conformément aux dispositions prévues à l'article R 871-2, 5° du code de la Sécurité sociale

(2) conformément aux dispositions prévues à l'article R 871-2, 3° du code de la Sécurité sociale

(3) conformément aux dispositions prévues à l'article R 871-2, 4° du code de la Sécurité sociale

(4) Le cumul des remboursements de l'assureur et de la Sécurité sociale ne peut excéder 1700 euros par aide auditive.

Annexe 2 Tableau de garantie socle minimal salariés de l'annexe II

Les remboursements interviennent dans la limite des frais restant à charge après remboursement de la sécurité sociale et d'éventuels organismes complémentaires. Leurs montants sont exprimés y compris le remboursement de la sécurité sociale.

	Niveau 2 Socle annexe II
Socle	
Honoraires médicaux	
Pour les médecins adhérents aux Dispositifs de Pratiques Tarifaires Maitrisées	
Consultation et visite généraliste	370% BR
Consultation et visite spécialiste	370% BR
Actes techniques (hors actes d'imagerie médicale, dentaire et hospitalisation)	370% BR
Actes d'imagerie médicale	370% BR
Pour les médecins non adhérents aux Dispositifs de Pratiques Tarifaires Maitrisées	
Consultation et visite généraliste	200% BR
Consultation et visite spécialiste	200% BR
Actes techniques (hors actes d'imagerie médicale, dentaire et hospitalisation)	200% BR
Actes d'imagerie médicale	200% BR
Analyses et examens de laboratoire	
Analyses et examens de laboratoire	360% BR
Honoraires paramédicaux	
Actes pratiqués par des auxiliaires - médicaux (Infirmiers, Masseurs Kinésithérapeutes, Orthophonistes, Orthoptistes)	360% BR
Séances d'accompagnement réalisées par un psychologue partenaire de l'annuaire « MonPsy » dans la limite d'un entretien d'évaluation et de 12 séances de suivi par année civile et par bénéficiaire	100 % BR
Matériel médical	
Petit appareillage	360% BR
Grand appareillage	400 % BR
Médicaments	
Médicaments (y compris vaccins)	100% BR
Transport	
Transport (hors hospitalisation et cures thermales)	365% BR
Dentaire	
Soins	
Soins dentaires (hors inlays-onlays)	300% BR
Actes techniques	200% BR
Soins et prothèses 100 % santé⁽¹⁾	
Soins et prothèses dentaires 100 % santé	100 % HLF

Soins et prothèses hors 100% santé⁽¹⁾	
Tarifs maîtrisés sans pouvoir excéder les Honoraires Limites de Facturation	
Inlays-onlays	350% BR
Prothèses dentaires	460% BR
Tarifs libres	
Prothèses dentaires	460% BR
Orthodontie	
Orthodontie	400% BR
Frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Inlays-onlays	200 €
Prothèses dentaires - Par prothèse	367,50 €
Orthodontie - Par semestre de traitement et par bénéficiaire de moins de 25 ans	580,50 €
Parodontologie	200 €
Implantologie (chirurgie et connectique implantaires)	250 € par implant
Bridge sur dent saine	350 € par bridge
Optique (2)	
Équipement	
Un équipement est constitué de deux composantes : une monture et deux verres. Conformément à l'instruction du 29 mai 2019 de la Direction de la Sécurité sociale et son annexe 4, si le bénéficiaire opte pour un équipement mixte (constitué de composantes appartenant à des classes différentes), l'Institution remboursera à hauteur de la garantie prévue pour chacune des composantes.	
Délais de renouvellement	
Conformément à l'annexe 4 de l'instruction du 29 mai 2019 de la Direction de la Sécurité sociale, l'Institution rembourse un équipement – ou deux équipements (une vision de loin et une vision de près) pour les bénéficiaires atteints de presbytie ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs ou multifocaux – tous les :	
<ul style="list-style-type: none"> - 24 mois pour les bénéficiaires de 16 ans et plus, ramené à 12 mois en cas d'évolution de la vue ; - 12 mois pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, sauf pour les verres en cas d'évolution de la vue ; - 6 mois pour les bénéficiaires jusqu'à 6 ans, en cas d'une mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. 	
Ces délais de renouvellement courent à compter de la date d'acquisition de l'équipement.	
En cas d'une acquisition par composante suivi d'un renouvellement :	
<ul style="list-style-type: none"> - par équipement, ces délais s'apprécient à partir de la date d'acquisition de la dernière composante ; - par composante, ils s'apprécient à partir de la date d'acquisition de chaque composante. 	
Il est à noter que lesdits délais ne s'appliquent pas en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières.	
Équipement 100 % santé⁽²⁾	
Classe A : équipement verres et monture, prestations d'appairage et suppléments	100 % PLV
Équipement hors 100 % santé ⁽²⁾ (dont 100 € maximum au titre de la monture)	
Classe B : équipement avec 2 verres simples	420 €
Classe B : équipement avec 1 verre simple + 1 verre complexe	560 €
Classe B : équipement avec 1 verre simple + 1 verre très complexe	580 €
Classe B : équipement avec 2 verres complexes	700 €
Classe B : équipement avec 1 verre complexe + 1 verre très complexe	720 €
Classe B : équipement avec 2 verres très complexes	750 €
Suppléments	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale des verres et autres suppléments	100 % BR
Lentilles correctrices	
Lentilles correctrices remboursées ou non par la Sécurité sociale	100 % BR complété le cas échéant par 200 € par année civile et par bénéficiaire
Autres frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Chirurgie réfractive - Par œil	240 €
Implants intraoculaires multifocaux posés lors d'une opération de la cataracte	138 € par implant

Hospitalisation (Y compris frais d'accouchement)	
Frais de séjour	
Frais de séjour	500% BR
Honoraires	
Pour les médecins adhérents aux Dispositifs de Pratiques Tarifaires Maîtrisées	
Honoraires des actes techniques	400% BR
Pour les médecins non adhérents aux Dispositifs de Pratiques Tarifaires Maîtrisées	
Honoraires des actes techniques	200% BR
Forfait journalier hospitalier	
Forfait journalier hospitalier non remboursé par la Sécurité sociale (à l'exclusion des établissements médico-sociaux)	100% FR*
Transport	
Transport (hors SMUR)	365% BR
Autres frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Chambre particulière - Par journée d'hospitalisation	80 €
Chambre particulière si maternité - Par journée d'hospitalisation	80 €
Lit accompagnant enfant - de 12 ans - Par journée d'hospitalisation	30 €
Aides auditives(3) Délais de renouvellement	
Conformément à l'instruction du 4 juin 2019 de la Direction de la Sécurité sociale, l'Institution rembourse une aide auditive par oreille tous les 48 mois à compter de la date d'acquisition de celle-ci, sauf en cas de renouvellement anticipé pris en charge par la Sécurité sociale. Ce délai court séparément pour chacune des aides.	
Équipement 100 % santé ⁽³⁾	
Aide auditive classe I	100 % PLV
Équipement hors 100 % santé ⁽³⁾	
Aide auditive classe II	100 % BR + 1 040 €
Consommables, piles et accessoires	
Consommables, piles et accessoires des aides auditives classes I et II	100% BR
Cure thermique	
Cure thermique (traitement thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	100% BR + 385 € par année civile et par bénéficiaire
Frais de parentalité	
Allocation forfaitaire en cas de naissance ou d'adoption - par enfant	460 €
Forfait patient urgences	
Forfait patient urgences non remboursé par la Sécurité sociale et défini au I de l'article L.160-13 du code de la Sécurité sociale	100% FR
Forfait actes lourds	
Forfait actes lourds non remboursés par la Sécurité sociale et définis au I de l'article R.160-16 du Code de la Sécurité sociale.	100% FR
Soins non remboursés par la Sécurité sociale	
médecines douces (ergothérapie, phytothérapie, etc.) et prévention (contention, dépistage cancer col de l'utérus, etc.) par année civile et par bénéficiaire dans une liste définit par l'assureur	300 €

* : BR : Base de remboursement. FR : Frais réels. HLF : Honoraires limites de facturation. PLV : Prix limite de vente. Ss : Sécurité sociale. DPTAM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée.

Les remboursements interviennent dans la limite des frais restant à charge et des plafonds de prise en charge définis par la réglementation des contrats responsables, après remboursement de la Sécurité sociale et d'éventuels organismes assureurs.

(1) conformément aux dispositions prévues à l'article R 871-2, 5° du code de la Sécurité sociale

(2) conformément aux dispositions prévues à l'article R 871-2, 3° du code de la Sécurité sociale

(3) conformément aux dispositions prévues à l'article R 871-2, 4° du code de la Sécurité sociale

(4) Le cumul des remboursements de l'assureur et de la Sécurité sociale ne peut excéder 1700 euros par aide auditive.

Convention collective nationale

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

Accord du 3 juillet 2024

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} juillet 2024
(Lot-et-Garonne)

NOR : ASET2450806M

IDCC : 3248

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

UIMM Lot-et-Garonne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis les 17 mai et 3 juillet 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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

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

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

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

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,80 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} juillet 2024.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} juillet 2024.

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

Article 4 | Suivi de l'accord

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

Article 5 | Révision

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

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

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

Article 6 | Dénonciation

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

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

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Agen, le 3 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

Accord du 9 juillet 2024

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

NOR : ASET2450783M

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNE CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche Caisse d'épargne mène une politique engagée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des entreprises de la branche depuis de nombreuses années. Les derniers accords signés en 2018 et en 2021 sur ce sujet ont permis de faire progresser de manière constante l'égalité professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des mesures prises en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle au sein de la branche et définit un cadre d'objectifs et d'engagements commun aux diverses entreprises qui la composent. Il s'agit d'une politique de long terme conditionnée notamment à l'implication des dirigeants des entreprises dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle, dont les effets seront mesurés au moyen des indicateurs de suivi détaillés à l'article 12 de cet accord.

Les parties signataires souhaitent confirmer et consolider leur engagement en matière d'égalité professionnelle afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes et prévenir de toute discrimination en raison du genre. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

La mobilisation de la branche et la dynamique engagées dans ce cadre permettent de conforter des résultats encourageants. Les entreprises de la branche conviennent de la nécessité de poursuivre et d'amplifier les dispositions prises et les résultats déjà obtenus, notamment :

- une progression de la part des femmes cadres de 2,3 points en 3 ans pour atteindre 48 % à fin 2023 ;

- une augmentation de la part des femmes cadres recrutées de 1 point pour atteindre 45 % à fin 2023 ;
- des taux de promotion qui ont fortement progressé en faveur des femmes et notamment parmi les cadres (+ 2,8 points) ;
- de nombreuses actions mises en œuvre pour soutenir un changement durable des mentalités et lutter contre le sexisme en entreprise ;
- une bonne application du nouveau congé paternité avec 26 jours de congés pris en moyenne par collaborateur.

Les parties signataires souhaitent cependant renforcer les dynamiques constatées afin de faire progresser les différents axes de l'accord et notamment :

- poursuivre une politique d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle entre les femmes et les hommes et notamment dès l'embauche afin de réduire les écarts injustifiés ;
- garantir l'égalité des chances dans le cadre de la promotion professionnelle en s'attachant à un équilibre entre les femmes et les hommes au sein de l'ensemble des filières métiers.

Enfin, les parties signataires rappellent que la politique en matière de mixité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut se résumer à des mesures destinées uniquement à des femmes ; il convient d'agir par une prise de conscience et un dépassement des représentations sociétales qui peuvent brider les parcours professionnels des femmes. Il s'agit d'un défi collectif qui implique sur le même niveau les hommes et les femmes.

Article 1^{er} | Définition de l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle permet aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal et d'une égalité des chances en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de qualification, de mobilité, de promotion professionnelle, de rémunération et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Article 2 | Objet

Le présent accord a pour objet de déterminer les domaines d'actions concrètes en matière d'égalité professionnelle, ainsi que pour chaque domaine, des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés de suivi.

Dans ce cadre, les parties signataires ont convenu de retenir les domaines suivants :

- le recrutement ;
- la formation professionnelle ;
- la promotion professionnelle ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle (maternité, paternité et parentalité – organisation et aménagement du temps de travail) ;
- la rémunération effective ;
- les actions de sensibilisation et de communication ;
- la lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les violences intrafamiliales.

Article 3 | Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la branche, titulaire d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la nature et la durée.

Article 4 | Le recrutement

L'accès équilibré à l'emploi constitue un objectif prioritaire pour la branche. Il contribue au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il concourt, notamment, pour les emplois de cadres, au développement de la mixité dans les différents métiers de l'entreprise.

Article 4.1 | Objectifs

Afin de viser un meilleur équilibre femmes/hommes sur les principaux métiers et niveaux de qualification, l'objectif de la branche est :

- de supprimer les écarts et se diriger vers un recrutement plus paritaire dans les métiers à forte disparité de genre ;
- d'anticiper les futures évolutions professionnelles et prévenir les pénuries de candidatures féminines, notamment sur les postes de managers commerciaux ou financiers ;
- de briser tout type de stéréotype sur les appétences dites féminines ou masculines de certains métiers ;
- d'ouvrir tous les postes indifféremment aux femmes ou aux hommes ;
- de retenir, sauf impossibilité, pour la phase finale de recrutement parmi les candidatures examinées, au minimum une candidature de chaque genre, pour les postes d'encadrement ;
- de porter une attention particulière au volume de recrutement des hommes sur les emplois non-cadre (notamment commerciaux).

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises de la branche feront progresser pour tous les postes d'encadrement la représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus pour les entretiens de recrutement, à compétences, expériences et profils équivalents. Elles s'attachent également à contenir le taux de féminisation des emplois non-cadre.

Article 4.2 | Mesures d'accompagnement

Les entreprises de la branche mettent en œuvre les mesures suivantes :

■ Processus et critères de recrutement :

Afin de développer la mixité à tous les niveaux hiérarchiques, les entreprises veilleront à l'équilibre de la part respective des femmes et des hommes dans les recrutements et à éviter la concentration de l'emploi féminin ou masculin sur certains emplois.

Ainsi, elles retiennent pour le recrutement, la mobilité professionnelle ou l'évolution professionnelle, des critères uniquement basés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats, en excluant tous autres éléments de décision.

De plus, dans le cadre de la loi de 2016 baptisée « Égalité et citoyenneté » et pour garantir plus d'égalité entre les citoyens, les entreprises mettent en place une formation/sensibilisation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche pour les professionnels du recrutement. Cette formation sera proposée aux autres acteurs de la fonction ressources humaines. Les entreprises sont encouragées à mettre en place des dispositifs de formation et/ou sensibilisation à destination des managers qui interviennent de manière significative dans le processus de recrutement.

L'ensemble de ces principes fera l'objet d'une communication auprès des cabinets externes de recrutement habituellement sollicités par l'entreprise.

■ Offres d'emploi :

Les offres d'emplois comme les critères de sélection et de recrutement de l'entreprise sont exemptes de tout caractère sexué et sont fondés uniquement sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

À ce titre, les entreprises s'engagent, quelle que soit l'offre d'emploi proposée, à ce que les libellés et la formulation des descriptifs soient rédigés de manière neutre et objective et à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale,

l'âge...) n'apparaissent lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient, la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

■ Rééquilibrage des filières ou métiers en déséquilibre de genre :

Les entreprises mènent une identification des métiers à tendance fortement féminisée ou masculinisée. Afin de favoriser l'émergence de candidatures diversifiées sur les postes à pourvoir en interne, les DRH des entreprises mettent en œuvre une démarche proactive afin de faire connaître aux salariés les métiers dont la représentation féminine ou masculine est la moins dense, ainsi que les opportunités d'emplois disponibles. Les entreprises adresseront un cahier des charges prenant en compte les exigences de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle aux prestataires extérieurs de recrutement et notamment le principe suivant : pour un poste à pourvoir, le panel devra comprendre au moins un(e) candidat(e) du sexe sous représenté dans le métier considéré, et présentant les qualifications requises pour le poste.

De plus, les entreprises pourront missionner des femmes ou des hommes exerçant des métiers à forte dominante, respectivement masculine ou féminine, en qualité d'ambassadeurs de ces métiers dans les écoles, les universités, les forums ou encore les associations, afin de promouvoir la mixité des métiers et combattre les stéréotypes.

■ Postes d'encadrement :

Les entreprises retiennent pour la phase finale de recrutement, dès lors que cela est possible, parmi les candidatures examinées au moins une candidature féminine et masculine sur les fonctions d'encadrement.

Article 5 | *La formation professionnelle*

L'accès à la formation professionnelle constitue un objectif prioritaire. En effet, le développement des compétences représente un levier essentiel de l'évolution des carrières de tout salarié. À ce titre, les entreprises reconnaissent l'importance de la formation dans l'accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilités et dans la mixité des métiers.

Article 5.1 | *Objectifs*

Dans ce cadre, l'objectif est de :

- garantir pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation ;
- accentuer l'accès des femmes aux viviers groupe afin de renforcer leur accès aux emplois de cadres supérieurs et dirigeants ;
- prendre en compte la parité dans le vivier permettant d'accéder aux parcours groupe, notamment en identifiant les potentiels féminins pour les inciter à suivre ces programmes de formation ;
- atteindre, sur les 3 années de l'accord, 50 % de femmes inscrites dans les parcours proposés par le groupe.

Article 5.2 | *Mesures d'accompagnement*

Pour atteindre ces objectifs et s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes sont mises en œuvre ou renforcées :

■ Accès à la formation :

Aucun critère illicite ou discriminatoire (sexe, situation de famille, âge...) ne doit être pris en compte dans l'accès à la formation.

L'entreprise assure un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux. Elle sensibilise les managers sur cet équilibre.

Elle porte une attention particulière au respect d'un délai de prévenance suffisant avant la tenue de la formation.

■ Formations qualifiantes et diplômantes :

Les entreprises ont pour ambition de faire progresser le nombre de propositions de candidatures féminines dans les cursus de formations qualifiantes et/ou diplômantes. Pour ce faire, chaque entreprise intensifiera la communication et la sensibilisation sur les parcours de formation diplômantes, qualifiantes et managériales.

■ Formation et congé familial :

Les entreprises favorisent la réadaptation à leur poste de travail des salariés qui ont bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois. À cet égard, elles mettent en place l'entretien professionnel de bilan dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 3 semaines qui suivent le retour du salarié à son poste et fixent une liste des actions de formations qui sont nécessaires.

■ Formation et temps partiel :

Les parties réaffirment leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation pour l'ensemble des salariés y compris les temps partiels.

Il est donc rappelé que les actions de formation tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aux femmes et aux hommes, qu'ils soient salariés à temps complet ou à temps partiel.

Afin de prendre en compte les activités à temps partiel, les formations courtes et modulaires sont privilégiées. Des facilités pourront être trouvées, par les DRH, afin de préserver l'accessibilité de ces actions de formation durant les temps de dispense d'activité générée par le temps partiel (exemples de facilités pouvant être proposées : report du ou des jours de temps partiel, compensations financières pour frais exceptionnels et incontournables de garde d'enfant durant la formation).

Article 6 | La promotion professionnelle

La gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la proportion de femmes cadres constituent des objectifs prioritaires pour les entreprises de la branche.

Les entreprises appliquent des procédures de gestion et d'évolution de carrières similaires pour les femmes et les hommes. Elles doivent permettre un accès identique, à la promotion et aux postes à responsabilités et favoriser la construction de parcours de carrière sans distinction de sexe afin de parvenir à une population équilibrée en genres.

Aussi, les parties signataires rappellent ici l'intérêt de l'entretien professionnel dans l'identification des projets professionnels et le recueil des souhaits d'évolution des salariés.

Article 6.1 | Objectifs

L'objectif de femmes cadre à atteindre au niveau du groupe est de 50 % à fin 2026, une proportion, à ce jour, supérieure aux entreprises de la branche à fin 2023.

Les entreprises de la branche, dont le taux de représentation de femmes cadres est inférieur à 50 % se fixent comme ambition une progression qui contribuera à l'atteinte de l'objectif global groupe.

Pour celles dont le taux est supérieur à 50 %, elles veillent au maintien de cette proportion.

Par ailleurs, les entreprises de la branche se fixent comme ambition de faire progresser la mixité au sein du métier de directeur d'agence. Afin d'y parvenir, elles s'engagent à tendre vers un taux de 50 % de directrices d'agences sur les nouvelles nominations, au sein de la branche entre 2024 et 2026.

Enfin, les entreprises de la branche veillent à ce que la progression de la représentation féminine se poursuive dans l'ensemble des classifications de la catégorie des cadres, y compris les plus élevées au-delà de la classification « H ».

Article 6.2 | Mesures d'accompagnement

Dans cette perspective et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes sont mises en œuvre ou renforcées :

■ Définition et mise en œuvre de procédures RH :

Les critères d'évolution professionnelle sont de même nature pour les femmes que pour les hommes et sont exclusivement fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la contribution individuelle.

Les critères retenus pour tout recrutement interne et mobilité groupe ne sauront en aucun cas prendre en considération le sexe, la situation de famille, la grossesse.

Ainsi à titre d'exemple : les absences pour congé maternité ou de paternité, d'adoption ainsi que la situation de famille, de même qu'une activité à temps partiel, ne peuvent être prises en compte au détriment des processus de promotion ou d'accès aux postes à responsabilité.

■ Identification des freins aux candidatures féminines :

Afin de pallier les situations dans lesquelles les salariées n'expriment pas aisément leurs projets professionnels, les DRH des entreprises de la branche identifieront dans le recueil des entretiens professionnels et sur des critères de compétences et de contribution, les profils adaptés n'ayant pas postulé et leur proposeront un entretien au cours duquel sont examinés les freins à la candidature et les solutions qui peuvent être trouvées. Il est par ailleurs rappelé que le temps partiel ne doit pas être un frein à l'évolution professionnelle.

■ Accompagnement des femmes dans l'accès aux postes à responsabilité :

Les entreprises pourront notamment proposer un accompagnement des femmes afin d'encourager leur accession à des postes à responsabilité via des parcours dédiés au niveau du groupe ou au niveau local (DECLIC, BOOSTER).

Les entreprises pourront promouvoir les dispositifs de mentoring (RH ou réseau) ou actions de sensibilisation afin de lutter contre l'auto-censure.

■ Réalisation des nouveaux indicateurs relatifs à la représentation des femmes parmi les cadres dirigeants et instances dirigeantes :

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne publient chaque année, en application de l'article L. 1142-11 du code du travail, les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants d'une part, et les membres des instances dirigeantes d'autre part. La publication de ces écarts doit être effectuée chaque année, au plus tard le 1^{er} mars, sur le site internet de l'entreprise.

La proportion de personnes de chaque sexe devra atteindre *a minima* 30 % en 2026 et 40 % en 2029 au sein des entreprises de la branche.

Article 7 | Maternité, paternité et parentalité

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, ne pénalisent pas les salariés dans leur vie professionnelle.

Article 7.1 | Objectifs

Les entreprises prendront toutes les dispositions pour que les congés maternité/paternité s'effectuent dans les meilleures conditions.

À ce titre, les parties au présent accord considèrent que l'exercice de la parentalité doit pouvoir s'appliquer aux femmes comme aux hommes, et que le droit des pères participe au rééquilibrage des rôles dans la vie familiale contribuant ainsi au développement de la mixité. Aussi, elles encouragent les cadres concernés à utiliser leur congé paternité dans son intégralité.

En application de ce principe, il est convenu qu'après un an d'ancienneté tout salarié en congé de paternité pris en charge par la sécurité sociale bénéficie d'une indemnisation égale à 100 % du différentiel entre le montant versé par la sécurité sociale et le montant de sa rémunération brute.

Concernant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il est rappelé, que le père salarié ainsi que, le cas échéant, le/la conjoint(e) ou concubin(e) salarié(e) de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité, peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Par ailleurs, les entreprises accorderont également ce congé pour les couples homosexuels masculins. Ce congé est légalement de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples. Les entreprises communiqueront sur ce dispositif pour inciter les salariés à la prise de ce congé, et en suivront l'application.

Les entreprises communiqueront plus largement à l'arrivée d'un enfant auprès des nouveaux parents et de leur hiérarchie, notamment sur les droits liés à la naissance ou à l'accueil d'un enfant, et mettront en place des dispositifs permettant d'accompagner les personnes concernées en amont, pendant et après ces congés. Elles pourront également prévoir des dispositifs spécifiques pour les familles monoparentales qu'elles porteront à la connaissance des salariés (aide à la garde d'enfants, aide à la mobilité ou encore aménagement des conditions de travail...).

Les entreprises seront attentives aux demandes des seconds parents pour assister aux examens de grossesse selon des modalités qui leurs seront propres.

L'objectif des entreprises est de réaliser 100 % des entretiens professionnels spécifiques aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein tout au long des 3 années de l'accord. Ces entretiens se tiendront de préférence en face à face, sauf contrainte exceptionnelle du salarié.

Article 7.2 | Mesures d'accompagnement

■ Entretien préalable au congé maternité ou adoption :

Les salariés bénéficiant d'un congé maternité ou d'adoption se verront proposer un entretien avant leur départ en congé par leur responsable hiérarchique et/ou par un responsable RH afin de faire le point sur leur situation professionnelle.

Cet entretien a pour objectif de préparer très en amont la reprise d'activité et de faciliter le retour à l'emploi.

■ Possibilité de maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé :

Pendant son absence en congé maternité, adoption ou congé parental d'éducation à temps plein, le/la salarié(e) pourra demander à rester destinataire des informations générales de nature collective.

■ Organisation d'entretiens spécifiques aux retours de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental à temps plein :

En vue d'étudier les conditions de la reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formations nécessaires au développement professionnel et à l'évolution de carrière, voire

d'éventuels aménagements du temps de travail, les DRH organisent un entretien professionnel spécifique aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein.

■ Formation au retour de congé maternité, adoption, parental :

L'entretien professionnel spécifique de retour de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein, doit permettre d'écouter le salarié sur ses attentes en matière de formation et de lui proposer au besoin, une action de remise à niveau, afin de prendre connaissance des évolutions du métier intervenues durant la période d'absence.

Cette action de remise à niveau s'inscrit dans le cadre du plan de formation. Elle est mise en œuvre au retour du salarié, dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 3 mois de la reprise.

Article 8 | Organisation et aménagement du temps de travail

Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises, les parties signataires affirment leur volonté d'assurer une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et privée des salariés femmes ou hommes.

Ainsi elles conviennent que mieux articuler la vie professionnelle et les responsabilités familiales contribue à une meilleure égalité professionnelle.

Elles favorisent un recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes.

Article 8.1 | Objectifs

Mettre en place des pratiques collectives harmonisées au niveau des entreprises de la branche afin de donner un cadre commun et partagé sur des points clefs de la vie au travail compatibles avec l'exercice de responsabilités familiales.

Article 8.2 | Mesures d'accompagnement

■ Organisation du travail :

Les entreprises de la branche et les managers appliquent la charte pour l'équilibre des temps de vie signée par les Caisses d'épargne le 14 juin 2017 (cf. annexe 1).

Par ailleurs, la planification des congés payés et RTT doit être anticipée pour la bonne organisation des unités et l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale, il en va de même pour les actions prévisibles et à l'initiative de l'employeur nécessitant impérativement la présence du salarié (exemple : formations longues, manifestations professionnelles...).

■ Mesures liées au temps partiel :

Les parties signataires rappellent que l'accès au temps partiel, tel que prévu dans les accords d'entreprises, est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

La hiérarchie ne doit donc en aucun cas restreindre l'accès, en raison du genre, de l'âge ou du niveau hiérarchique (y compris l'encadrement).

Les entreprises garantissent aux salariés à temps partiel un traitement équivalent à celui des salariés de même qualification et de même ancienneté à temps plein en ce qui concerne les possibilités de promotion et de déroulement de carrière. Les DRH s'assureront d'un niveau cohérent du nombre de salariés à temps partiel au sein d'une même unité de travail, afin d'assurer en toute période une activité professionnelle sereine.

Article 9 | La rémunération effective

Les parties signataires du présent accord, réaffirment que l'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et la mise en place des mesures tendant à y remédier.

Il est en outre important de rappeler que la comparaison des écarts de rémunération doit se faire sur des postes équivalents, au sens de l'article L. 3221-4, c'est-à-dire un ensemble comparable :

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre (diplôme, certification...), ou une pratique professionnelle ;
- de capacités découlant de l'expérience acquise ;
- de responsabilités.

Article 9.1 | Objectifs

Les entreprises souhaitent poursuivre, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable et permettre d'assurer le principe d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle.

Pour cela, elles poursuivront leurs actions en :

- assurant à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même emploi, niveau de responsabilités, formation et expériences ;
- sensibilisant par tous moyens les managers et gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale ;
- veillant à ce que les salariés à temps partiel ne soient pas pénalisés en matière d'augmentations salariales ou de déroulement de carrière.

Article 9.2 | Mesures d'accompagnement

Pour assurer la mise en œuvre des principes d'une politique salariale dépourvue de discrimination envers l'un ou l'autre sexe, les entreprises appliqueront pendant la durée du présent accord les dispositions suivantes :

■ Réalisation de l'index égalité professionnelle :

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne réalisent le calcul de leur index égalité professionnelle dans le respect des dispositions des articles L. 1142-8 et suivants du code du travail.

Le détail de l'ensemble des indicateurs est publié de manière lisible et accessible sur le site internet de l'entreprise.

■ Rémunération à l'embauche :

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que le niveau de salaire et de classification à l'embauche soient identiques entre les hommes et les femmes sur un même métier repère. Seuls peuvent être pris en compte pour expliquer les écarts, le niveau de formation et d'expérience professionnelle acquise et les responsabilités déjà exercées.

■ Répartition des augmentations individuelles :

À l'occasion des révisions salariales, les entreprises de la branche s'assurent que la répartition des mesures individuelles reflète l'équilibre femmes/hommes. Il est rappelé que les augmentations individuelles visent à reconnaître et valoriser une progression des prises de responsabilités, l'obtention de compétences autant en matière de savoir-faire que de savoir-être, une implication constante au quotidien confirmée par les entretiens annuels.

■ Mise en œuvre d'un réajustement salarial :

Chaque année à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires (art. L. 2242-15), les entreprises de la branche établiront un diagnostic objectif en matière d'égalité salariale.

Selon les résultats du diagnostic établi, y compris lorsque l'index est supérieur ou égal à 75 et au regard de leur contexte local, les entreprises mettront en œuvre des mesures adaptées à la situation pour permettre le réajustement salarial, au travers d'une enveloppe budgétaire dédiée et/ou de mesures promotionnelles et salariales ciblées.

■ Rattrapage salarial au retour du congé maternité ou d'adoption :

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne mettent en œuvre, au retour du congé maternité ou d'adoption, le rattrapage salarial des salariés en application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Ainsi ceux-ci bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé maternité ou d'adoption par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Le rattrapage ainsi mis en œuvre ne peut conduire, pour le (la) salarié(e) qui en a bénéficié, à être privé(e) d'une mesure d'augmentation individuelle justifiée par sa performance.

■ Sensibilisation des managers et des gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale, lors des recrutements et des process individuels de revalorisation salariale (augmentation individuelle, promotions...).

Article 10 | Les actions de sensibilisation et de communication

Les parties signataires conviennent que la sensibilisation et la communication sur le thème de l'égalité professionnelle sont nécessaires aux évolutions des mentalités des hommes et des femmes.

C'est pourquoi ils souhaitent la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de communication en direction des salariés.

Article 10.1 | Objectifs

Conscientes que l'égalité professionnelle nécessite d'agir sur les stéréotypes, les entreprises développeront des outils de sensibilisation et mettront en place une communication sur leurs résultats en matière de mixité.

Article 10.2 | Mesures d'accompagnement

■ Développement d'outils de sensibilisation et de formation :

Les entreprises développeront et déploieront dans le cadre du parcours des nouveaux managers une formation/sensibilisation contre les discriminations, la neutralisation des stéréotypes notamment ceux liés à l'égalité entre les hommes et les femmes. Ces formations/sensibilisation pourront prendre la forme de e-learning, serious-game ou conférences permettant de lutter contre les stéréotypes sexistes.

■ Sensibilisation des nouveaux entrants :

Les entreprises, en lien avec la DRH Groupe, enrichiront le parcours du nouvel entrant d'une séquence sur la diversité.

■ Communication :

Les entreprises diffuseront au moins une fois par an une communication présentant les enjeux et objectifs de la politique mixité. Pour ce faire le guide mixité proposé par la DRH Groupe a été actualisé en 2024 et sera mis à jour régulièrement. Les entreprises s'engagent à diffuser le site sharepoint dédié à la mixité, la diversité et l'inclusion. L'ensemble des salariés peut accéder à ce

site mis à jour régulièrement et rassemblant en un même espace toutes les ressources utiles sur ces thématiques, notamment de nombreux supports (guides, quiz, replay de conférence, contacts utiles etc.).

De plus, la DRH du groupe BPCE propose aux entreprises un guide de l'égalité professionnelle et de la parentalité en entreprise, à destination des managers. Ce document a pour objectif de permettre de répondre de façon appropriée aux sollicitations des salariés.

Enfin, la DRH Groupe proposera aux entreprises et à destination de l'ensemble des salariés de la branche un kit de présentation ou une trame de formation sur les stéréotypes liés au genre, leurs origines, les évolutions, les représentations possibles à revisiter.

De plus, une attention particulière sera apportée dans la communication sur les principes élémentaires de respect de l'intégrité des personnes.

Article 11 | Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et les violences intrafamiliales

Les évolutions sociétales et les nouvelles dispositions légales (loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel) ont permis de renforcer la prise de conscience et les enjeux en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprises et dans la société dans son ensemble.

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne sont engagées depuis plusieurs années au travers notamment de la nomination et la formation de référents harcèlement RH et CSE et ont déployées pour certaines des dispositifs de sensibilisation (auto-diagnostic, guide, communication intranet...).

Elles rappellent que la victime de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes peut toujours s'adresser à la direction des ressources humaines, aux représentants du personnel de leur choix et aux référents harcèlement. Elles peuvent également utiliser la plateforme groupe lanceur d'alerte pour déclarer tout harcèlement sexuel ou agissement sexiste.

Article 11.1 | Objectifs

Par cet accord, les entreprises de la branche Caisse d'épargne réaffirment leur volonté de garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements de travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Il s'agira de mettre place des approches méthodologiques, des outils et ressources permettant aux entreprises de la branche d'affirmer un message de tolérance zéro sur toute dérive collective comme sur tout comportement individuel manifestement inapproprié et de mettre en œuvre toutes les mesures préventives et correctives nécessaires. La branche accorde une attention particulière aux victimes de violences intrafamiliales via notamment la commission sociale de la caisse générale de prévoyance qui peut être sollicitée par le réseau d'assistants sociaux des Caisses d'épargne. Celles-ci entendent notamment faire de l'entreprise un espace où les victimes de violences intrafamiliales conjugales peuvent trouver un appui. Elles pourront par exemple :

- communiquer les numéros utiles et orienter vers les associations compétentes ;
- mettre à disposition des outils de communication (guide, plaquette...) ;
- rappeler l'appui des assistants sociaux et de la cellule d'écoute psychologique ;
- mettre en place des dispositifs d'aide adaptés à la situation.

Dans cette perspective et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes sont mises en œuvre ou renforcées :

■ Identification, formation et animation des référents sexisme et harcèlement sexuel :

Conformément aux dispositions légales, un référent harcèlement RH en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné dans chaque entreprise. Ce référent est formé via le dispositif de formation proposé par la DRH Groupe. La formation des référents a pour objectif de définir leur rôle et leurs missions, notamment face au signalement d'un cas de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste.

La DRH Groupe anime cette communauté de référents par l'organisation de réunions régulières, de partage d'informations et de bonnes pratiques via un espace Yammer privé dédié.

Par ailleurs, un référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné au sein de chaque CSE. Il doit être formé, via le dispositif groupe mis à leur disposition ou un autre dispositif de formation de leur choix.

Les 2 référents travaillent ensemble sur les cas qui leur sont remontés.

■ Communication :

Les parties prenantes conviennent qu'il est essentiel :

- de s'assurer que chaque salarié puisse accéder facilement aux informations relevant de la lutte contre le sexisme le harcèlement et les violences intrafamiliales. Les référents RH et CSE sont facilement identifiables pour les salariés, leurs rôles sont clairement définis et leurs coordonnées accessibles ;
- d'informer les salariés de la mise à disposition sur l'intranet des supports disponibles en matière de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (guides, mémo, numéros utiles, code de conduite et d'éthique...).

■ Mise en place d'outils de sensibilisation et de formation contre les stéréotypes genrés, les propos ou agissements sexistes :

La DRH Groupe propose aux entreprises des dispositifs de sensibilisation et identifie des prestataires proposant des actions et temps forts à destination des entreprises de la branche Caisse d'épargne.

Les entreprises déploient 1 fois par an un dispositif de communication et sensibilisation en matière de lutte contre le sexisme et le harcèlement.

Pour aller plus loin, un dispositif de e-learning est proposé/ accessible à tous les salariés.

- inscription des questions de prévention et de lutte contre les propos et agissements sexistes, le harcèlement ou les agressions sexuelles, dans le plan de prévention annuel des entreprises, comme dans les documents uniques des risques ;
- édition de guides-repères le management les filières éthiques et conformité et RH, les équipes médico-sociales et les représentants du personnel afin de :
 - comprendre et s'approprier les concepts ;
 - créer les conditions de libération de la parole et l'écoute des signaux faibles ;
 - prendre en charge les alertes en déployant la méthodologie d'enquête adaptée ;
 - engager les procédures disciplinaires le cas échéant ;
 - accompagner les victimes, notamment après traitement de la situation.

Article 12 | *Suivi de l'application de l'accord*

L'application du présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, en CPN sur la base des indicateurs de suivi présentés ci-après. Ce suivi permettra de mesurer dans le temps, l'évolution des résultats et ainsi de vérifier les effets de l'accord.

Le recrutement

Nombre de candidatures externes reçues F/H pour les postes d'encadrement.

Nombre de recrutements F/H selon la répartition cadres/non-cadres.

Taux de féminisation par filière et métiers repères.

Nombre de candidatures reçues dans apogée par famille d'emploi et F/H.

Nombre de recruteurs/managers formés à la non-discrimination.

Salaire médian à l'embauche F/H.

Niveau de diplôme par emploi.

La formation professionnelle

Nombre de stagiaires F/H selon la répartition cadres/non-cadres.

Nombre moyen d'heures de formation F/H selon la répartition cadres/non-cadres.

Taux de femmes formées parmi la population formée.

Nombre de femmes inscrites dans les cursus de formation qualifiante et ou diplômante.

Pourcentage (%) de femmes inscrites dans les parcours proposés par le groupe.

Nombre de salariées F/H à temps partiel ayant bénéficié de formation et nombre moyen d'heures de formation.

La promotion professionnelle

Effectif F/H selon la répartition cadres/non-cadres et par classification (en nombre et pourcentage [%]).

Taux de promotion F/H selon la répartition cadres/non-cadres, détail du nombre de promotion (H/F) pour les classifications cadres.

Taux de femmes directrices d'agences sur les nouvelles nominations.

Maternité, paternité et parentalité

Nombre de salariés en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental.

Nombre de jours de congés paternité pris dans l'année avec une répartition techniciens/cadres – nombre de salariés concernés/nombre de congés pris.

Organisation et aménagement du temps de travail

Effectif F/H à temps partiel selon la répartition cadres/non-cadres ;

Pourcentage (%) et nombre de salariées à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation au cours de l'année considérée comparé au pourcentage et nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'une augmentation.

La rémunération effective

Taux de femmes bénéficiaires d'une augmentation individuelle parmi l'ensemble des bénéficiaires.

Évolution des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par niveau de classification.

Nombre de femmes ayant bénéficié du rattrapage salarial maternité parmi l'ensemble des femmes en congé maternité.

Un état des lieux sera réalisé une fois par an par chaque entreprise de la branche sur la politique d'égalité salariale à partir de critères tangibles :

- l'analyse des grilles de salaires ;
- l'évolution des rémunérations femme-homme par fonction, par classification, et selon l'ancienneté y compris l'ancienneté dans le poste,

dans le respect des dispositions de comparaison de l'article L. 3221-4.

La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Nombre de dispositifs proposés par la DRH Groupe.

Nombre de réunions de la filière référents harcèlement.

Nombre de salariés ayant suivi la formation proposée par le groupe.

Article 13 | Durée, dépôt et publicité

Article 13.1 | Durée

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} août 2024, pour la période du 1^{er} août 2024 au 31 juillet 2027.

En tout état de cause, il cessera donc automatiquement de produire tout effet le 31 juillet 2027.

Article 13.2 | Révision

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 13.3 | Dépôt et publicité

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Caisse d'épargne.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 9 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE



reconnait l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

Il s'engage, par la signature de cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs cités ci-dessous, dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

Exemplarité des managers

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
2. Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
6. Éviter de solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.
7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

8. Planifier les réunions dans la plage 9h-18h, sauf urgence ou activités spécifiques.
9. Éviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
10. Favoriser l'usage des audio ou visioconférences, et privilégier les réunions courtes.
11. Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires ; déléguer dès que possible.
12. Organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

Du bon usage des e-mails

13. Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie : gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
14. Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.
15. Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.

La Charte mixité du Groupe BPCE

Fortes de notre histoire et convaincues que l'égalité professionnelle femmes-hommes est source d'efficacité économique et de performance durable, nous, entreprises du Groupe BPCE, sommes déterminées à poursuivre et amplifier notre action pour faire de la mixité, et plus globalement de la diversité, un véritable levier de développement.

Par la signature de cette charte, nous nous engageons à :

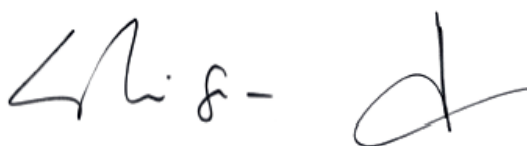

- 1** Promouvoir l'égalité professionnelle au plus haut niveau de responsabilité, à travers une implication forte de nos dirigeantes et dirigeants pour donner l'impulsion et pérenniser des politiques.
- 2** Intégrer systématiquement les principes de mixité dans tous les processus RH, au service d'ambitions soutenues par des plans d'action ou des accords collectifs.
- 3** Faire progresser la mixité dans tous nos métiers en interne, grâce à une action volontariste contre les stéréotypes de genre auprès de nos collaborateurs, et en externe auprès des jeunes générations.
- 4** Favoriser l'identification, la promotion et la fidélisation de tous les talents, femmes et hommes, et les accompagner avec notamment des programmes dédiés.
- 5** Diffuser largement la culture de la mixité dans nos entreprises, en assurant tout au long de l'année une démarche de sensibilisation et de formation de nos managers et collaborateurs.
- 6** Renforcer la communication sur notre engagement auprès de toutes nos parties prenantes (clients, fournisseurs, prestataires...), afin de les encourager au déploiement et au respect de ces principes.
- 7** Soutenir l'action des réseaux féminins / mixtes dans nos entreprises en veillant à les doter de moyens adaptés, ainsi qu'à valoriser leurs missions et initiatives.
- 8** Considérer l'équilibre des temps de vie comme un véritable levier d'égalité professionnelle, à travers, entre autres, un accompagnement adapté de la parentalité.
- 9** Evaluer régulièrement les progrès réalisés dans chaque entreprise et communiquer les résultats obtenus, afin de nous inscrire dans une démarche d'amélioration continue.
- 10** Inscrire la politique mixité dans le cadre plus large d'une démarche d'ouverture et d'inclusion, respectueuse de toutes les diversités culturelles, ethniques et sociales.

Le 8 mars 2021

Nicole ETCHEGOÏNBERRY,
présidente du directoire de la Caisse
d'Epargne Loire-Centre et présidente
du réseau des elles du Groupe BPCE,

Laurent MIGNON,
président du directoire
du Groupe BPCE,

Catherine HALBERSTADT,
directrice générale Ressources
humaines du Groupe BPCE,




DU GROUPE BPCE

 GROUPE BPCE

Annexe 3 Glossaire

■ Agissement sexiste : 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.

■ Autocensure : phénomène complexe touchant aux blocages souvent inconscients d'un individu, ce qui peut se traduire par exemple, dans le contexte de l'égalité professionnelle par le fait de ne pas se positionner pour un poste de direction ou pour un métier à image masculine.

■ Discrimination : situation dans laquelle une personne est traitée moins favorablement qu'une autre (ou qu'un groupe de personnes), en raison de son sexe, de son origine, de sa religion, etc.

■ Discrimination directe fondée sur le genre : constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. Ex : Une femme est exclue d'une promotion, alors que tous ses collègues masculins sont promus et qu'il n'existe aucun motif objectif étranger au sexe justifiant ce défaut de promotion.

■ Discrimination indirecte fondée sur le genre : constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

■ Diversité : la diversité est définie comme une variété de profils humains évoluant au sein de l'entreprise. Elle recouvre ainsi une variété de genres, d'âges, d'origines... La diversité est un moyen de lutte contre toutes formes de discriminations.

■ Équité : principe selon lequel on cherche à donner à toutes les personnes, face à une même situation, les mêmes chances d'accès ou de réussite. Les dispositifs « d'actions positives » reposent sur le principe d'équité.

■ Égalité professionnelle : se caractérise par l'égalité des droits et des chances entre les hommes et les femmes dans le domaine professionnel. Elle concerne les domaines suivants : salaires, recrutement et mixité des emplois, déroulement des carrières, promotion, formation professionnelle, accès aux fonctions syndicales et électives, conditions de travail et obligations familiales.

■ Harcèlement sexuel :

1. Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2. Toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

■ Harcèlement moral : défini par le code du travail, le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la personne du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Son auteur : un employeur, un collègue de la victime, quelle que soit sa position hiérarchique...

- Mixité : présence et participation équilibrées des deux sexes. On parle de secteur mixte à partir d'un rapport de l'ordre de 40/60.
- Parité : présence numérique égale d'hommes et de femmes dans une entreprise. Est à parité une instance de décision et de pouvoir composée de 50 % de femmes et 50 % d'hommes.
- Inclusion : création des conditions collectives (règles de fonctionnement, environnement de travail, valeurs partageables) permettant à chacun de faire valoir sa personnalité, ses talents, ses idées, son énergie pour apporter le meilleur de soi au projet commun.
- Paroi de verre : blocage de l'accès à des filières métiers considérées comme stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilité (finance, management opérationnel, etc.).
- Plafond de verre : phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.
- Plancher de verre : freins constatés face à la demande des hommes de consacrer du temps et de l'énergie à leur épanouissement hors de la seule sphère professionnelle.
- Sexisme : le sexisme au travail s'entend de toute croyance, attitude, propos, geste, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraîne des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être.
- Sexisme ordinaire : forme de micro-violence faite de la répétition d'allusions, de blagues, de commentaires ou de regards déplacés et insistants. Comme les autres types de micro-violences, le sexisme ordinaire est d'apparence presque banale mais peut avoir des conséquences destructrices sur les personnes qui le subissent.
- Stéréotype de genre : représentations schématiques et globalisantes, des croyances largement partagées sur ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-39 du 28 septembre 2024

Conventions, avenants et accords

Pages

IDCC 8831 Exploitations forestières, scieries agricoles et propriété forestière (Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme) : avenant n° 48 du 12 janvier 2024.....	59
--	-----------

Convention collective

IDCC : **8831** | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES
ET PROPRIÉTÉ FORESTIÈRE**

(Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme)

(16 septembre 1986)

(Étendue par arrêté du 6 février 1987,

Journal officiel du 1^{er} mars 1987)

Avenant n° 48 du 12 janvier 2024

NOR : AGRS2497089M

IDCC : 8831

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

**Syndicats des exploitants forestiers et scieurs des départements suivants :
Allier, Loire, Lozère ;**

**Syndicats des propriétaires forestiers, sylviculteurs des départements sui-
vants : Gard, Puy-de-Dôme,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicats de la fédération générale de l'agro-alimentaire CFDT des départe-
ments suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;**

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

(Voir page suivante.)

« Grille des salaires des travailleurs au temps

A. Personnel ouvrier

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Taux horaire à compter du 1 ^{er} février 2024	Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
I	A B	100	11,65	1 766,96 €
II	1 C	105	11,67	1 769,99 €
	2 D	110	11,69	1 773,02 €
III	1 E	115	11,72	1 777,57 €
	2 F	125	11,75	1 782,12 €
	3 G	135	11,77	1 785,16 €
IV	1 H	150	11,81	1 791,22 €
	2 I	170	12,17	1 845,82 €
	3 J	200	13,19	2 000,53 €

B. Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Taux horaire à compter du 1 ^{er} février 2024	Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
ACT 1		100	11,65	1 766,96 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	11,69	1 773,02 €
	2 ^e échelon	120	11,74	1 780,61 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	11,77	1 785,16 €
	2 ^e échelon	150	11,81	1 791,22 €
ACT 4		170	12,17	1 845,82 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	13,00	1 971,71 €
	2 ^e échelon	210	13,66	2 071,81 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	14,81	2 246,23 €
	2 ^e échelon	270	15,98	1 766,96 €

C. Agent de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Taux horaire à compter du 1 ^{er} février 2024	Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
AM 1		190	13,00	1 971,71
AM 2	Échelon 1	230	14,43	2 188,60
	Échelon 2	270	15,98	2 423,69

Niveau	Échelon	Coefficient	Taux horaire à compter du 1 ^{er} février 2024	Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
AM 3	Échelon 1	320	17,95	2 722,48
	Échelon 2	370	19,93	3 002,78

D. Cadres

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux horaire à compter du 1 ^{er} février 2024	Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
C 1	280	16,37	2 482,84 €
C 2	360	19,53	2 962,12 €
C 3	420	21,90	3 321,57 €
C 4	460	23,49	3 562,73 €
C 5	480	24,25	3 678,00 €
C 6	510	25,45	3 860,00 €
C 7	550	27,00	4 095,09 €
C 8	600	28,98	4 395,40 €

Article 2

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic et en tout état de cause, il convient pour déterminer la rémunération, de faire application de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération et de l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures.

Article 3 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 4

Le présent avenant prend effet au 1^{er} février 2024.

Article 5

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Lempdes, le 12 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240390-000924

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
