




©rcfotostock - stock.adobe.com

  
**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE LA SANTÉ,  
DES SOLIDARITÉS  
ET DES FAMILLES**

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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIER  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

**2025-15**  
12 avril 2025



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE LA SANTÉ,  
DES SOLIDARITÉS  
ET DES FAMILLES

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-15 du 12 avril 2025

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

[\*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le BO n° 2025-15.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-15 du 12 avril 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 493   Vins-spiritueux</b> : accord de méthode du 21 février 2025 relatif à la révision des classifications .....	5
<b>IDCC 897   Médecine-travail. Services-interentreprises</b> : accord du 20 février 2025 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1 <sup>er</sup> janvier 2025 .....	8
<b>IDCC 897   Médecine-travail. Services-interentreprises</b> : avenant du 20 février 2025 à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas au 1 <sup>er</sup> mars 2025 .....	11
<b>IDCC 959   Laboratoires-biologie-médicale</b> : avenant n° 1 du 9 janvier 2025 à l'accord du 9 juillet 2021 relatif au régime collectif de frais de santé.....	13
<b>IDCC 1486   Bureaux-études-techniques</b> : avenant n° 8 du 14 janvier 2025 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la modernisation du régime de complémentaire santé au 1 <sup>er</sup> janvier 2026.....	17
<b>IDCC 1499   Miroiterie. Transformation-négoce-verre</b> : avenant du 11 décembre 2024 relatif aux congés pour ancienneté.....	24
<b>IDCC 1512   Promotion immobilière. Construction</b> : avenant n° 50 du 19 mars 2025 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2025.....	27
<b>IDCC 1557   Sport-loisirs-équipements</b> : accord du 4 mars 2025 relatif aux salaires minima conventionnels (grille générale).....	29
<b>IDCC 1557   Sport-loisirs-équipements</b> : accord du 4 mars 2025 relatif aux salaires minima conventionnels (grille ouvriers/ouvrières).....	32
<b>IDCC 2002   Blanchisserie-teinturerie</b> : avenant du 5 mars 2025 aux accords du 9 septembre 2010 relatif aux classifications professionnelles.....	34
<b>IDCC 2002   Blanchisserie-teinturerie</b> : avenant du 5 mars 2025 relatif aux barèmes conventionnels de salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2025 .....	46
<b>IDCC 2128   Mutualité</b> : accord de méthode du 4 février 2025 relatif à la révision et à la modernisation de la convention collective .....	50
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (La Réunion)</b> : accord du 14 mars 2025 relatif à la valeur du point.....	55
<b>IDCC 2494   Coopération maritime</b> : accord du 17 mars 2025 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> avril 2025 .....	57

<b>IDCC 2494   Coopération maritime</b> : accord du 17 mars 2025 relatif à la protection sociale complémentaire .....	60
<b>IDCC 2528   Maroquinerie</b> : accord du 10 février 2025 relatif à la participation dérogatoire .....	63
<b>IDCC 3043   Propreté-entreprises</b> : avenant n° 22 du 13 mars 2025 relatif à la modification de l'article 5 « Formation, qualifications, compétences, métiers et emploi » de la convention collective .....	79
<b>IDCC 3205   Coopératives-consommateurs-salariés</b> : avenant n° 930 du 28 janvier 2025 relatif à l'aménagement de la convention collective.....	118
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Charente-Maritime)</b> : accord du 19 décembre 2024 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2024.....	120
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Eure)</b> : accord du 26 février 2025 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 <sup>er</sup> février 2025.....	122
<b>IDCC 3249   Industries-carrières-matériaux-construction (Occitanie)</b> : accord du 7 mars 2025 relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM (niveaux 1 à 7).....	124

#### Accord(s) professionnel(s)

<b>Caisse d'épargne</b> : avenant n° 2 du 26 février 2025 à l'accord du 6 décembre 2007 relatif à la négociation annuelle obligatoire .....	128
---	-----

**Accord de méthode du 21 février 2025**  
relatif à la révision des classifications

NOR : ASET2550412M

IDCC : 493

---

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

**CNVS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGA CFDT ;**

**SNCEA CFE-CGC ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans un contexte d'évolution des métiers et des compétences au sein de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses, les partenaires sociaux souhaitent engager une révision des classifications prévues par la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (IDCC 493) modifiée.

À ce jour, deux classifications conventionnelles existent au sein de la branche :

- une classification nationale, applicable à toutes les entreprises du secteur et issue de la convention collective nationale (IDCC 493) ;
- une classification territoriale, applicable aux Maisons de Champagne et issue de l'avenant régional des vins de Champagne.

Les partenaires sociaux au niveau régional et au niveau national ont décidé de procéder à la révision de ces deux classifications.

Dans un objectif de cohérence et de sécurisation juridique, ils ont par ailleurs décidé à la majorité d'adopter une démarche partagée afin de construire une classification commune.

## **Article 1<sup>er</sup> | *Objet de l'accord***

Le présent accord a pour objectif de définir la méthode paritaire de révision des classifications conventionnelles applicables au sein de la branche, à savoir les principes directeurs, les modalités et le calendrier prévisionnel.

## **Article 2 | *Principes directeurs***

Les partenaires sociaux de la branche valident les principes suivants :

- la nécessité de prévoir des classifications simples à appréhender et à mettre en œuvre compte tenu notamment des très nombreuses TPE/PME au sein de la branche ;
- la volonté paritaire de maintenir l'avenant régional des vins de champagne (également appelé « Convention collective régionale des vins de champagne ») ;
- la volonté paritaire d'intégrer dans la classification commune les éventuelles spécificités propres à la Champagne ;
- le recours à un cabinet expert indépendant afin d'être accompagnés tout au long du travail de révision des classifications conventionnelles.

## **Article 3 | *Méthodologie paritaire***

Les parties signataires du présent accord conviennent de créer une commission technique paritaire dédiée à la révision des classifications conventionnelles.

Cette commission technique se réunira au minimum 6 fois par an, selon un calendrier fixé paritairement. Celle-ci sera composée de représentants d'entreprises et de représentants des salariés de la branche, incluant des représentants de la Champagne.

Ainsi, cette commission technique paritaire sera composée de deux collèges :

- un collège « salariés » composé de trois représentants syndicaux par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ; chaque organisation syndicale de salariés transmettra la liste de ses représentants désignés afin d'assurer le bon fonctionnement de la commission technique ;
- un collège « employeurs » composé du même nombre de représentants d'entreprises que le collège « salariés ».

Pour chaque réunion de la commission technique, des autorisations d'absence sont accordées aux représentants désignés au sein du collège « salariés » à condition d'en informer au moins une semaine à l'avance, sauf cas d'urgence, leur employeur.

Ces autorisations d'absence couvrent, pour chaque réunion de la commission technique, une demi-journée supplémentaire permettant la tenue d'une réunion préparatoire. Lorsque les travaux le nécessitent, les partenaires sociaux pourront décider dans le cadre de la commission technique de prévoir une réunion préparatoire d'une journée.

Les frais inhérents aux déplacements des représentants des organisations syndicales de salariés dans le cadre des réunions de la commission technique et des réunions préparatoires seront pris en charge selon les mêmes modalités que celles applicables pour les réunions de CPPNI de branche.

Le travail de fond relatif à la révision des classifications au niveau de la branche sera réalisé lors des réunions de cette commission technique ; toutefois, les décisions seront validées à l'occasion des réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche.

Par ailleurs, les partenaires sociaux prennent acte que les sujets spécifiques à la Champagne seront discutés au niveau régional et que les décisions spécifiques à la Champagne seront

prises dans le cadre de la commission tripartite chargée de négocier l'avenant régional des vins de champagne (également appelé « Convention collective régionale des vins de champagne »).

Une formation des partenaires sociaux de la branche (membres de la CPPNI et de la commission tripartite de champagne) sera mise en place à l'issue des travaux de révision afin de leur permettre de s'approprier le nouveau système de classification.

#### **Article 4 | Calendrier prévisionnel**

Afin de permettre l'aboutissement de ces travaux de révision des classifications dans un délai raisonnable, les partenaires sociaux se fixent les objectifs suivants :

- sélectionner le cabinet expert indépendant à l'issue des auditions qui se tiendront lors de la prochaine réunion de CPPNI de branche, le 18 avril 2025 (un cahier des charges validé paritairement sera transmis aux cabinets en amont) ;
- parvenir à un accord de branche dans un délai de 18 mois à compter de la première réunion de la commission technique « classifications ».

#### **Article 5 | Durée, entrée en vigueur et effets**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au lendemain de la date de son dépôt, à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires.

Ayant vocation à définir entre les partenaires sociaux de la branche les modalités de révision des classifications conventionnelles, les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus.

#### **Article 6 | Dépôt, extension et publicité**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif est notifié et déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier ainsi qu'une version sur support électronique, et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de la santé, des solidarités et des familles.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

*Fait à Paris, le 21 février 2025.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Brochure n° 3031 | Convention collective nationale

IDCC : **897** | **SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL  
INTERENTREPRISES**

## **Accord du 20 février 2025**

relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2025

NOR : ASET2550391M

IDCC : 897

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

**PRÉSANSE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNPST ;**

**FSS CFDT ;**

**FEC CGT-FO ;**

**FFSMAS CFE-CGC,**

d'autre part,

ont convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux services de prévention et de santé au travail interentreprises, y compris ceux comprenant moins de 50 salariés, et s'effectue dans le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes.

### **Article 2 | Revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties**

Conformément à l'article 21 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, après négociation, les rémunérations minimales annuelles garanties sont revalorisées, toutes classes confondues, de 1,2 %, par rapport à celles indiquées dans l'accord du 23 mai 2024 portant révision partielle de la convention collective nationale des SPSTI, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

*(Voir page suivante.)*



Ainsi, les rémunérations minimales annuelles garanties s'établissent conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

Classes	Rémunération minimale annuelle garantie applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2025
A	24 137
B	24 620
C	25 866
D	26 957
E	28 934
F	29 975
G	32 171
H	34 530
I	35 773
J	38 394
K	41 214
L	72 963
M	85 593

Par ailleurs, conformément à l'article 3.1 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, au 1<sup>er</sup> janvier 2024, la garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre se présente comme suit :

### Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre au 1<sup>er</sup> janvier 2025

(En euros.)

Nombre d'année de présence dans le SPSTI	Pourcentage d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	Classe I	Classe J	Classe K	Classe L	Classe M
Entrée dans le SPSTI		35 773	38 394	41 214	72 963	85 593
					76 611	
2	5 %	37 562	40 314	43 274	80 442	89 873
5	10 %	39 351	42 234	45 335		94 152
10	15 %	41 139	44 153	47 396		98 432
15	18 %	42 212	45 305	48 632		101 000
18	19,5 %	42 749	45 881	49 250		102 284
21	21 %	43 286	46 457	49 869		103 567
24	24 %	44 359	47 609	51 105		106 135

### **Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne comporte pas de stipulation spécifique pour les services de prévention et de santé au travail interentreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où ses dispositions sont applicables à tous les services.

### **Article 4 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **Article 5 | Dépôt et extension**

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

Présanse accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 20 février 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 20 février 2025**

à l'accord du 2 octobre 2007  
relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas  
au 1<sup>er</sup> mars 2025

NOR : ASET2550392M

IDCC : 897

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

**PRÉSANSE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNPST ;**

**FSS CFDT ;**

**FSAS CGT ;**

**FEC CGT-FO ;**

**FFSMAS CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été décidé de ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent avenant s'applique aux services de prévention et de santé au travail interentreprises, y compris ceux comprenant moins de 50 salariés, et s'effectue dans le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes.

**Article 2 | Indemnisation des frais de déplacement**

Les montants des indemnités kilométriques prévues à l'article 2.1 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas sont les suivants au 1<sup>er</sup> mars 2025 :

Véhicule automobile ou motocyclette toute puissance et véhicule électrique	Cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm <sup>3</sup> ) et vélomoteur (cylindrée de 50 à moins de 125 cm <sup>3</sup> )	Vélo
0,58 euro/km	0,31 euro/km	0,31 euro/km <sup>[1]</sup>
[1] Le versement de l'indemnité kilométrique vélo est assimilé au versement du forfait mobilités durables et est donc exonéré de cotisations sociales dans la limite fixée de 500 € par an et par salarié.		

Toutefois, il est précisé, à titre indicatif, que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas ne libère pas les salariés et les services de prévention et de santé au travail interentreprises des obligations résultant de la législation fiscale.

### Article 3 | Indemnisation des frais de repas

Le montant de l'indemnité de repas prévue à l'article 2.2 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas est fixé à 20 euros à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, sous réserve du respect de la réglementation sociale et fiscale en vigueur en la matière.

### Article 4 | Caractère impératif du présent avenant

Il est rappelé que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, lequel est indissociable de la CCN dont il constitue lui-même un avenant, a un caractère impératif, et que, par conséquent, il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise conclu dans le cadre du dernier alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail.

### Article 5 | Entreprise de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comporte pas de stipulation spécifique pour les services de prévention et de santé au travail interentreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où ses dispositions sont applicables à tous les services.

### Article 6 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### Article 7 | Dépôt et extension

Le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Présanse accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 20 février 2025.

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 1 du 9 janvier 2025**

à l'accord du 9 juillet 2021  
relatif au régime collectif de frais de santé

NOR : ASET2550426M

IDCC : 959

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

**SNMB ;**

**SLBC ;**

**BIOMED ;**

**SDBIO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Pharmacie LABM FO ;**

**CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale (CCN) des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers ont mis en place, par accord du 9 juillet 2021, un régime collectif de frais de santé au profit de l'ensemble du personnel des entreprises de la branche et ce, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et pour une durée déterminée de 5 ans.

Constatant une dégradation de l'équilibre, les partenaires sociaux se sont réunis afin de déterminer les mesures nécessaires à la préservation du régime de frais de santé de la branche en aménageant les niveaux de cotisations.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont ainsi décidé de conclure le présent avenant qui révisé les dispositions de l'article 4-D « Taux et assiette des cotisations » de l'accord du 9 juillet 2021.

## Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 4-D de l'accord du 9 juillet 2021

L'article 4-D de l'accord du 9 juillet 2021 relatif au régime frais de santé de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers est désormais rédigé comme suit :

### « D. Taux et assiette des cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

À titre d'information, pour l'année 2025, les cotisations TTC servant au financement du régime sont fixées et réparties comme suit :

	Régime général	
	Base obligatoire	Option facultative pour le salarié en surcoût de la base
Structure de cotisation		
Salarié seul en obligatoire	2,03 %	+ 0,54 %
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	2,16 %	+ 0,54 %
Affiliation facultative enfant <sup>[1]</sup>	1,16 %	+ 0,25 %
[1] Gratuité à partir du 3 <sup>e</sup> enfant.		

	Régime local	
	Base obligatoire	Option facultative pour le salarié en surcoût de la base
Structure de cotisation		
Salarié seul en obligatoire	1,41 %	+ 0,54 %
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	1,51 %	+ 0,54 %
Affiliation facultative enfant <sup>[1]</sup>	0,80 %	+ 0,26 %
[1] Gratuité à partir du 3 <sup>e</sup> enfant.		

	Régime général	
	Base obligatoire	Option obligatoire pour le salarié en surcoût de la base
Structure de cotisation		
Salarié seul en obligatoire	2,03 %	+ 0,50 %
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	2,16 %	+ 0,54 %
Affiliation facultative enfant <sup>[1]</sup>	1,16 %	+ 0,25 %
[1] Gratuité à partir du 3 <sup>e</sup> enfant.		

	Régime local	
	Base obligatoire	Option obligatoire pour le salarié en surcoût de la base
<b>Structure de cotisation</b>		
Salarié seul en obligatoire	1,41 %	+ 0,50 %
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	1,51 %	+ 0,54 %
Affiliation facultative enfant <sup>[1]</sup>	0,80 %	+ 0,26 %
[1] Gratuité à partir du 3 <sup>e</sup> enfant.		

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur. Elles seront revues en cas de changement de ces textes par voie d'avenant au présent accord. »

## Article 2 | **Modification du 7<sup>e</sup> alinéa de l'article F de l'accord du 9 juillet 2021**

Le 7<sup>e</sup> alinéa de l'article F de l'accord du 9 juillet 2021 relatif au régime frais de santé de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers est désormais rédigé comme suit, les autres dispositions de l'article F restant inchangées :

- « – la participation patronale du régime collectif d'entreprise devra être au moins égale à 50 % de la cotisation "salarié seul en obligatoire" (fixée ci-avant dans D), soit au moins égale à 2,03 % du PMSS en vigueur pour le régime général et 1,41 % du PMSS pour le régime local. Cette disposition s'applique lorsque le régime collectif d'entreprise présente soit des prestations strictement identiques (à celles du niveau "base obligatoire" visées ci-avant au III) soit des prestations garanties plus favorables par ajout d'une ou plusieurs prestations garanties et/ou améliorations d'une ou plusieurs prestations garanties, à celles du niveau "base obligatoire" visées ci-avant au III). Si la cotisation totale prévue par le régime obligatoire d'entreprise pour le salarié seul est supérieure à celle figurant ci-avant dans D), soit supérieure à 2,03 % du PMSS en vigueur pour le régime général et à 1,41 % du PMSS en vigueur pour le régime local pour la base obligatoire pour :
  - des garanties strictement identiques à celles du niveau "base obligatoire" visées ci-avant au III), la part supplémentaire de cotisation est entièrement due par l'employeur ;
  - des garanties plus favorables par ajout d'une ou plusieurs prestations garanties et/ou améliorations d'une ou plusieurs prestations garanties à celles du niveau "base obligatoire" visées ci-avant au III), la part supplémentaire de cotisation est entièrement due par l'employeur. »

## Article 3 | **Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Afin de privilégier une mutualisation du régime et en raison de la nature des stipulations qu'il révisé, le présent avenant ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, les présentes dispositions s'appliquent indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, quel que soit leur effectif.

#### **Article 4 | Durée. Date d'effet**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 1 an et 9 mois. Il prend effet le 1<sup>er</sup> avril 2025.

#### **Article 5 | Dépôt. Extension**

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

*Fait à Paris, le 9 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant n° 8 du 14 janvier 2025**  
à l'accord du 7 octobre 2015  
relatif à la modernisation du régime de complémentaire santé  
au 1<sup>er</sup> janvier 2026

NOR : ASET2550419M

IDCC : 1486

---

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

**SYNTEC ;**

**CINOV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**F3C CFDT ;**

**CFTC Média+,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Institué par l'accord du 7 octobre 2015, le régime conventionnel de complémentaire santé de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils couvre environ 70 000 salariés. Malgré des ajustements conventionnels ayant fait évoluer le régime dans un sens favorable, une partie des entreprises de la branche continue à recourir à des contrats collectifs autonomes.

Soucieux de promouvoir le régime conventionnel et de développer la mutualisation, les partenaires sociaux de la branche ont commandé une étude de marché visant à identifier les freins à l'adhésion de nouvelles entreprises, avec le concours des organismes assureurs recommandés. Dans ce cadre, une potentielle inadéquation entre les besoins de certaines entreprises, d'une part, et l'offre de complémentaire santé en vigueur, d'autre part, a été mise en lumière. L'annonce de désengagements successifs de la sécurité sociale a par ailleurs induit des incidences sur l'équilibre financier du régime, et a entraîné des augmentations de cotisations subséquentes.

Les partenaires sociaux ont alors souhaité, sur la base de ces constats, repenser les structures de cotisation du régime ainsi que certains niveaux de prises en charge des dépenses de santé en vue de la nouvelle recommandation 2026.

Le présent avenant a donc pour objet d'adapter le régime conventionnel à la diversité des caractéristiques des entreprises de la branche, afin d'envisager l'appel d'offres en toute sérénité. L'accord modifié<sup>[1]</sup> du 7 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé dans la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486) sera donc amendé en conséquence.

## **Article 1<sup>er</sup> | Structure de cotisation additionnelle**

Une nouvelle structure de cotisation est ajoutée à la structure « salarié + enfants obligatoires/conjoint facultatif », prévue par l'accord de branche du 7 octobre 2015 modifié relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé.

Cette dernière correspond au montage « isolé/famille obligatoire » et permet de moduler le périmètre de couverture en fonction de la situation familiale objective du salarié.

L'entreprise dispose donc d'un choix entre l'une des deux structures de cotisation, qu'il appliquera à l'ensemble de son personnel :

- salarié + enfants obligatoires/conjoint facultatif ; ou
- isolé/famille obligatoire.

Si l'entreprise fait le choix de la nouvelle structure « Isolé/famille obligatoire », le salarié ne disposant d'aucun ayant-droit, ou dont le ou les ayant(s) droit sont couverts au titre d'un autre régime s'acquitte d'une cotisation « isolé ». Le salarié disposant d'un ou plusieurs ayant(s) droit s'acquitte d'une cotisation « famille ».

Le salarié ne disposant d'aucun ayant-droit, ou dont le ou les ayant(s) droit sont couverts par un autre régime est tenu de présenter une attestation sur l'honneur à l'employeur en vue de faire jouer la dispense prévue à l'article D. 911-3 du code de la sécurité sociale et de s'acquitter d'une cotisation « isolé ».

## **Article 1.1 | Bénéficiaires de la couverture minimale de branche**

Afin de procéder à la mise en conformité des stipulations conventionnelles, nécessitée par l'ajout de la structure de cotisation susmentionnée, l'article 1.1.1 de l'accord de branche modifié du 7 octobre 2015 est remplacé par les stipulations suivantes :

« Sont bénéficiaires de la couverture minimale de branche en matière de remboursements complémentaires des frais de santé, tous les salariés d'une entreprise relevant dudit champ d'application.

Cette couverture s'étend :

- dans le cadre de la structure "salarié + enfants obligatoires/conjoint facultatif", aux enfants à charge du salarié ;
- le cas échéant, dans le cadre de la structure "isolé/famille obligatoire", aux enfants à charge et/ou au conjoint du salarié. »

## **Article 1.2 | Adhésion optionnelle du salarié**

L'article 1.1.7 de l'accord de branche modifié du 7 octobre 2015 est remplacé par les stipulations suivantes :

### **« Article 1.1.7.1 | Extension du périmètre de couverture**

Au-delà du périmètre de couverture obligatoire défini à l'article 1.1.1 du présent accord, les entreprises doivent proposer des dispositifs optionnels financés par les salariés

[1] Par l'avenant n° 7 du 18 décembre 2024 portant revalorisation des cotisations au régime au 1<sup>er</sup> avril 2025.

pour permettre l'extension du bénéfice du régime au conjoint du salarié dans le cadre de la structure "salarié + enfant(s) obligatoires/conjoint facultatif".

En tout état de cause, lorsque l'employeur opte pour la structure de cotisation "isolé/famille obligatoire", la couverture prévue par le présent accord bénéficie, hors cas de dispense, à l'ensemble des ayants droit du salarié, entendus comme son ou sa conjoint(e) ainsi que son ou ses enfant(s) à charge.

Les enfants à charge du salarié s'entendent comme les enfants à la charge de l'assuré ou ceux de son conjoint lorsqu'ils sont :

- d'une part, âgés de moins de 18 ans ;
- d'autre part, bénéficiaires d'un régime de sécurité sociale du fait de l'affiliation de l'assuré, de celle de son conjoint, ou d'une affiliation personnelle.

Cette limite d'âge est portée jusqu'à la veille du 26<sup>e</sup> anniversaire ;

- pour les enfants qui poursuivent leurs études et qui :
  - d'une part, ne disposent pas de ressources propres provenant d'une activité salariée ;
  - d'autre part, sont fiscalement à la charge de l'assuré ;
- pour les enfants qui suivent une formation en alternance (contrat de professionnalisation et d'apprentissage).

Elle est supprimée en cas de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Le conjoint du salarié s'entend comme :

- l'époux(se) du salarié, non divorcé(e) ou non séparé(e) de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié par un Pacs : la personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7-1 du code civil ;
- le concubin : la personne avec laquelle le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du code civil, depuis au moins deux (2) ans ou sans condition de durée lorsqu'au moins un enfant est né de cette union et sous réserve que les concubins soient tous les deux libres de tout engagement (ni mariés ni liés par un Pacs), et que le concubinage fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les deux concubins.

#### **Article 1.1.7.2 | Amélioration du niveau des garanties**

Au-delà du niveau de garanties minimum ayant été choisi par l'employeur, et sauf à ce que ce dernier ait opté pour le niveau de couverture le plus avantageux, l'employeur doit proposer des options permettant une prise en charge renforcée des frais de santé de ses salariés. Ces options facultatives sont financées par les salariés. »

### **Article 1.3 | Niveau minimal de garanties**

Afin de procéder à la mise en conformité des stipulations conventionnelles avec le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant, l'article 2 de l'accord de branche du 7 octobre 2015 modifié est remplacé par les stipulations suivantes :

« La couverture minimum de branche a pour objet d'assurer le remboursement de tout ou partie des frais de santé considérés par les partenaires sociaux de la branche comme devant obligatoirement être couverts pour l'ensemble des salariés travaillant dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective et, le cas échéant, pour leurs enfants à charge et/ou leur conjoint.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté d'améliorer les garanties réglementaires existantes au jour de la conclusion du présent accord. Sont couverts les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de la sécurité sociale au titre de la législation maladie, accident du travail, maladie professionnelle et maternité.

Soucieux d'intervenir en amont afin de prévenir les risques en matière de santé, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en avant plusieurs actions de prévention au travers des garanties proposées. Les garanties respectent en toutes circonstances les exigences du contrat "responsable" en termes d'interdictions et d'obligations minimales et maximales de prise en charge, conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale. »

## **Article 2 | Modification des garanties**

### **Article 2.1 | Hospitalisation en établissement conventionné**

À l'annexe I de l'accord de branche modifié du 7 octobre 2015, au sein du tableau « Hospitalisation en établissement conventionné », les lignes « Chambre particulière » et « Lit d'accompagnant » sont rédigées comme suit :

Chambre particulière – Par journée <sup>[2]</sup> ou par nuitée	45 €	60 €	80 €	100 €
Lit d'accompagnant – Par nuitée	45 €	60 €	80 €	100 €

### **Article 2.2 | Soins courants**

#### **Article 2.2.1 | Psychologie dans le cadre du dispositif « Mon parcours psy »**

À l'annexe I de l'accord de branche modifié du 7 octobre 2015, au sein du tableau « Soins courants », il est ajouté une ligne « Psychologie dans le cadre du dispositif Mon soutien psy » en dessous de la ligne « Médecines douces : acupuncteur, chiropracteur, diététicien, ostéopathe, pédicure-podologue, psychomotricien, tabacologue (sur présentation d'une facture originale) ».

Cette ligne additionnelle est ainsi rédigée :

Psychologie dans le cadre du dispositif « Mon soutien psy »	100 % BRSS <sup>[1]</sup>
[1] Dans les limites prévues par l'arrêté du 2 mars 2022 fixant la convention type entre l'assurance maladie et les professionnels s'engageant dans le cadre du dispositif de prise en charge de séances dans l'accompagnement par un psychologue.	

#### **Article 2.2.2 | Suppression de la prise en charge de l'équilibre alimentaire et des produits diététiques**

À l'annexe I de l'accord de branche modifié du 7 octobre 2015, au sein du tableau « Soins courants », la ligne « Équilibre alimentaire et produits diététiques (sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée) » est supprimée.

### **Article 2.3 | Dentaire**

À l'annexe I de l'accord de branche modifié du 7 octobre 2015, au sein du tableau « Dentaire », la note de bas de page n° 10, qui figure sur le tableau « Dentaire », ligne « Prothèses », est remplacée par le paragraphe suivant :

« Application d'un plafond de prothèses dentaires hors équipement "100 % santé" : pose de prothèses de nature temporaire ou permanente sur deux (2) dents, par an et

par bénéficiaire. Au-delà de ce plafond de deux (2) dents, la prise en charge est limitée à 125 % de la BR des frais de soins dentaires prothétiques (art. D. 911-1, 2° du code de la sécurité sociale). »

## Article 2.4 | Optique

À l'annexe I de l'accord de branche modifié du 7 octobre 2015, le tableau « Optique » est remplacé comme suit :

OPTIQUE <sup>1</sup>		BASE CONVENTIONNELLE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3
Actes remboursés par la Sécurité sociale					
Lunettes Monture + 2 verres <sup>2</sup> de Classe A	Équipement « 100 % Santé » * (y compris examen de la vue par l'opticien)	100 % pris en charge	100 % pris en charge	100 % pris en charge	100 % pris en charge
Lunettes Monture + 2 verres <sup>19</sup> de Classe B	Par verre	Voir tableau « Base conventionnelle »	Voir tableau « Base conventionnelle + Option 1 »	Voir tableau « Base conventionnelle + Option 2 »	Voir tableau « Base conventionnelle + Option 3 »
	Par monture				
Lentilles prescrites <sup>3</sup> – Par année et par bénéficiaire		85 €	100 €	200 €	250 €
Actes NON remboursés par la Sécurité sociale					
Lentilles prescrites jetables – Par année et par bénéficiaire		85 €	100 €	200 €	250 €
Chirurgie optique réfractive – Par œil		700 €	800 €	900 €	1000 €

<sup>1</sup> Renouvellement annuel en cas de renouvellement anticipé d'un équipement ou pour les enfants de moins de seize (16) ans révolus. Renouvellement tous les six (6) mois pour les enfants de moins de six (6) ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage. Renouvellement par équipement (monture + verres) tous les deux (2) ans à compter du 16<sup>e</sup> anniversaire (hors situation médicale particulière pour les verres).

<sup>2</sup> Les verres sont définis par les codes « Liste des produits et prestations » (LPP) de la nomenclature de la Sécurité sociale (accessible sur le site [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr)).

<sup>3</sup> Pour les lentilles acceptées, au minimum remboursement du Ticket Modérateur (TM) qui est la différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise).

VERRES DE « CLASSE B » ET MONTURES (Montant total de la garantie, Sécurité sociale incluse)	BASE CONVENTIONNELLE		BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1		BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2		BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3	
	Adulte	Enfant (- 16 ans)	Adulte	Enfant (- 16 ans)	Adulte	Enfant (- 16 ans)	Adulte	Enfant (- 16 ans)
Par verre Unifocal, Sphérique								
Sphère de -6 à +6	75 €	45 €	80 €	50 €	90 €	60 €	115 €	75 €
Sphère de -6,25 à -12 ou de +6,25 à +12	85 €	80 €	90 €	85 €	100 €	95 €	125 €	120 €
Sphère < -12 ou > +12	95 €	85 €	100 €	90 €	110 €	100 €	140 €	125 €
Par verre Unifocal, Sphérique-cylindrique								
Cylindre ≤ +4, sphère de -6 à 0	85 €	55 €	90 €	60 €	100 €	70 €	125 €	90 €
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ +6	85 €	55 €	90 €	60 €	100 €	70 €	125 €	90 €
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +6	85 €	75 €	90 €	70 €	100 €	70 €	125 €	90 €
Cylindre ≤ +4, sphère < -6	95 €	85 €	100 €	90 €	110 €	100 €	140 €	125 €
Cylindre > +4, sphère de -6 à 0	105 €	95 €	110 €	100 €	120 €	110 €	150 €	140 €
Cylindre > +4, sphère < -6	115 €	105 €	120 €	110 €	130 €	120 €	165 €	150 €
Par verre Multifocal ou progressif sphérique								
Sphère de -4 à +4	135 €	110 €	140 €	115 €	160 €	125 €	200 €	155 €
Sphère de < -4 ou > +4	145 €	120 €	150 €	125 €	170 €	135 €	215 €	170 €
Par verre Multifocal ou Progressif Sphéro-cylindrique								
Cylindre ≤ +4, sphère de -8 à 0	155 €	130 €	160 €	135 €	180 €	145 €	225 €	180 €
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ +8								
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +8								
Cylindre > +4, sphère de -8 à 0								
Sphère < -8								
Par monture								
Monture	80 €	60 €	80 €	60 €	80 €	60 €	80 €	60 €

## Article 3 | Action sociale

### Article 3.1 | Garanties de l'action sociale

L'article 1.3.2 de l'accord de branche modifié du 7 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé est ainsi rédigé :

#### « Article 1.3.2 | Garanties de l'action sociale

L'action sociale mise en place par le présent accord peut concerner des actions collectives de prévention ainsi que des actions individuelles en cas de difficultés d'ordre social ou économique, notamment sous forme d'aides exceptionnelles sous conditions de ressources.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord ont défini comme prioritaires les actions de prévention ci-après énumérées :

- la promotion des pratiques sportives ;
- l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle ;
- la résolution des problématiques d'inclusion appliquées à la santé.

Les organismes recommandés cités à l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe II du présent accord proposent les modalités pratiques de mise en œuvre de ces actions.

Les aides sociales individuelles susceptibles de bénéficier aux salariés sous condition de ressources comprennent nécessairement :

- l'aide à la couverture des salariés et de leurs ayants droit les plus en fragilité ;
- l'aide au financement des activités sportives ;
- l'aide au financement des médecines douces.

Ces actions s'intègrent dans le cadre global de la politique santé-prévention de branche.

Il est rappelé que ces actions prioritaires ainsi que la communication associée à leur déploiement, sont financées selon les modalités définies au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 1.3.5. »

### Article 3.2 | Financement de l'action sociale

L'article 1.3.5 de l'accord de branche modifié du 7 octobre 2015 est ainsi rédigé :

« Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, 2 % du montant de la prime ou de la cotisation globale acquittée par l'employeur et le salarié sont affectés au financement des prestations servies dans le cadre de l'action sociale pour les organismes assureurs non recommandés, ou par le fonds d'action sociale des organismes assureurs recommandés.

Le fonds d'action sociale des organismes assureurs recommandés bénéficie exclusivement aux salariés couverts par ceux-ci.

Les actions visées à l'article 1.3.2 ainsi que la communication y afférente sont financées par le fonds susmentionné. »

### Article 4 | Bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire

Afin de mettre en conformité les stipulations conventionnelles avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le d de l'article 1.1.2 de l'accord de branche modifié du 7 octobre 2015 est remplacé par le paragraphe suivant :

« d) Les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire santé en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (complémentaire santé solidaire).

La dispense d'adhésion est valable uniquement jusqu'à la date à laquelle ces salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide. »

## **Article 5 | Versement santé**

### **Article 5.1 | Modalités de calcul**

L'article 3.4 de l'accord de branche modifié du 7 octobre 2015 est ainsi rédigé :

« Le montant du "versement santé" est calculé selon les modalités prévues à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale<sup>[1]</sup>.

En tout état de cause, le "versement santé" perçu par le salarié au sein de la même entreprise sur un (1) mois civil d'activité ne pourra pas excéder le montant de la cotisation mensuelle acquittée par le salarié au titre de sa couverture souscrite par ailleurs.

[1] Sur les modalités de calcul du versement santé, voir le *Bulletin officiel de la sécurité sociale*, point 850. »

### **Article 5.2 | Suppression de l'annexe IV**

L'annexe IV à l'accord de branche modifié du 7 octobre 2015 est supprimée.

## **Article 6 | Champ d'application. Durée. Entrée en vigueur. Formalités et extension**

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises dont l'activité est comprise dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur, sous réserve de son extension, au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Le présent avenant s'incorpore à l'accord de branche du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé qu'il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail.

## **Article 7 | Stipulations pour les entreprises de moins de cinquante (50) salariés**

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

*Fait à Paris, le 14 février 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 11 décembre 2024**  
relatif aux congés pour ancienneté

NOR : ASET2550414M

IDCC : 1499

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

**FFPV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNTVC CGT ;**

**FCE CFDT ;**

**Fédéchimie FO ;**

**CMTE CFTC ;**

**CFE-CGC chimie,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre du développement des relations sociales au niveau de la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont souhaité négocier des dispositions relatives au congé supplémentaire pour ancienneté.

**Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'avenant**

Les partenaires sociaux décident de faire évoluer les avantages liés à l'ancienneté.

Ils conviennent de modifier l'article 32 alinéa 12 et de le rédiger comme suit :

« Il est institué, au titre de l'ancienneté, une journée supplémentaire ou indemnité supplémentaire s'ajoutant à l'indemnité de congé payé principale.

Ce congé supplémentaire ou cette indemnité correspond à :

- 1 journée après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 journées après 25 ans d'ancienneté ;



– 3 journées après 30 ans d’ancienneté ;

– 4 journées après 35 ans d’ancienneté.

L’employeur pourra décider d’attribuer soit un jour supplémentaire de congé soit le versement de l’indemnité correspondante.

S’il opte pour le versement d’une indemnité, cette dernière est égale, pour une journée de salaire, au quotient de l’indemnité afférente au congé par le nombre de jours de congé auquel a droit l’intéressé. »

## **Article 2 | *Entrée en vigueur. Dépôt. Extension***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l’objet des formalités d’extension prévues par les dispositions légales.

Le présent avenant, conclu en application de l’article L. 2241-1 du code du travail s’applique à l’ensemble des personnels couverts par la convention collective nationale (IDCC 1499). Les partenaires sociaux signataires du présent accord n’ont pas prévu de clauses relatives aux TPE dans cet accord et s’accordent sur le fait qu’il n’y a pas lieu d’en prévoir, l’accord devant s’appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

Il est établi en un nombre suffisant d’exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud’hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

## **Article 3 | *Adhésion***

Toute organisation syndicale représentative d’employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d’employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l’ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l’ensemble des termes de l’accord.

Elle fera l’objet d’un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

## **Article 4 | *Valeur normative de l’avenant***

Aucun accord d’entreprise ou d’établissement ne pourra déroger aux clauses du présent accord dans un sens moins favorable aux salariés.

## **Article 5 | *Révision. Dénonciation***

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

La demande de révision, accompagnée d’un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l’ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 11 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 50 du 19 mars 2025**

relatif aux salaires minima  
au 1<sup>er</sup> janvier 2025

NOR : ASET2550413M

IDCC : 1512

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

**FPI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FEC FO ;**

**SNUHAB CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

- la première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 18,63 euros.
- la seconde valeur de point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établir à 4,45 euros.

Il en résulte à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 la nouvelle grille de salaires minimaux ci-après :

Niveau Échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal du coef. 100 par application de la 1 <sup>re</sup> valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 <sup>e</sup> valeur de point	Salaire brut mensuel minimal total pour un temps plein 35 heures
1.1	100	1 863 €	0	1 863 €
1.2	110	1 863 €	45 €	1 908 €
2.1	123	1 863 €	103 €	1 966 €
2.2	143	1 863 €	192 €	2 055 €
2.3	163	1 863 €	281 €	2 144 €
3.1	176	1 863 €	339 €	2 202 €
3.2	203	1 863 €	459 €	2 322 €

Niveau Échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal du coef. 100 par application de la 1 <sup>re</sup> valeur de point	Complément de salaire par application de la 2 <sup>e</sup> valeur de point	Salaire brut mensuel minimal total pour un temps plein 35 heures
4.1	300	1 863 €	890 €	2 753 €
4.2	390	1 863 €	1 291 €	3 154 €
5.1	457	1 863 €	1 589 €	3 452 €
5.2	590	1 863 €	2 181 €	4 044 €
5.3	723	1 863 €	2 773 €	4 636 €
6	787	1 863 €	3 058 €	4 921 €

## Article 2

Les parties conviennent qu'il n'est pas adapté d'appliquer un salaire minimum conventionnel défini à partir d'une valeur de point pour les salariés occupant des fonctions de niveau 4 à 6 bénéficiant d'une convention annuelle de forfait en jours.

En conséquence, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, les parties conviennent de fixer le salaire minimum conventionnel annuel à trente-cinq mille huit cent quarante-six euros bruts (35 846 €) pour les salariés occupant des fonctions de niveau 4 à 6 bénéficiant d'une convention annuelle de forfait pour 218 jours de travail par an incluant la journée de solidarité.

Les parties rappellent que l'application de ce salaire minimum conventionnel annuel constitue un plancher. Aussi, conformément au principe selon lequel le salarié au forfait en jours ne saurait percevoir une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, celui-ci doit percevoir un salaire qui ne saurait être inférieur à celui du salarié travaillant dans le cadre d'un temps plein hebdomadaire de 35 heures, dès lors que ceux-ci exercent les mêmes fonctions au sein de l'entreprise.

## Article 3

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011.

## Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, qui détermine les minima salariaux pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 19 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 4 mars 2025**

relatif aux salaires minima conventionnels  
(grille générale)

NOR : ASET2550409M

IDCC : 1557

---

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

**DICA ;**

**Union sport & cycle,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*(Voir page suivante.)*

## Article 1<sup>er</sup> | *Salaires mensuels minima conventionnels*

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

Coefficients et statuts		Minima conventionnels mensuels
Employés	130	1 801,80 €
	140	1 834 €
	150	1 840 €
	160	1 859 €
	170	1 900 €
	180	1 902 €
	190	1 908 €
	200	1 921 €
Agents de maîtrise et techniciens	220	2 034 €
	240	2 086 €
	250	2 152 €
	280	2 276 €
Cadres	320	2 559 €
	350	2 681 €
	380	2 846 €
	390	2 960 €
	420	3 141 €
	450	3 414 €
	500	3 649 €
	550	3 909 €

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

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

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

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

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

## Article 4 | *Dispositions finales*

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2025 pour toutes les entreprises de la branche.

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

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

*Fait à Paris, le 4 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 4 mars 2025**

relatif aux salaires minima conventionnels  
(grille ouvriers/ouvrières)

NOR : ASET2550410M

IDCC : 1557

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

**DICA ;**

**Union sport & cycle,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

**Article 1<sup>er</sup> | Salaires mensuels minima conventionnels**

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

Dénomination	Niveau	Niveau	Minima conventionnels mensuels
Ouvrier(ère) non spécialisé(e)	Niveau 1	O1	1 801,80 €
Ouvrier(ère) spécialisé(e)	Niveau 2	O2	1 840 €
Ouvrier(ère) qualifié(e)	Niveau 3	O3	1 874 €
Ouvrier(ère) professionnel(le)	Niveau 4	O4	1 914 €



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

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

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

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

## **Article 4 | Dispositions finales**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2025 pour toutes les entreprises de la branche.

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

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

*Fait à Paris, le 4 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 5 mars 2025**  
aux accords du 9 septembre 2010  
relatif aux classifications professionnelles

NOR : ASET2550421M

IDCC : 2002

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

**GEIST ;**

**FFPB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CMTE CFTC,**

d'autre part,

**Préambule**

En janvier 2023, les partenaires sociaux de la branche ont fait un double constat concernant la liste des emplois-repères figurant au sein de la classification conventionnelle.

Le premier était qu'un nombre non négligeable de postes figurant au sein des emplois-repères tels qu'ils avaient été définis en 2010 n'ont plus aujourd'hui la même importance que celle qu'ils avaient à l'époque ou bien qu'ils n'existaient plus.

Partant du principe qu'une classification professionnelle se devait de refléter, à la fois en termes de volume et d'importance stratégique, les postes les plus emblématiques pour les entreprises de la branche, il a donc été décidé d'établir une nouvelle liste d'emplois-repères et de procéder à leur classement.

Le deuxième constat était de revoir la définition des coefficients.

Il a donc été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Définition des coefficients**

Le système de classification reste inchangé, mais la définition des coefficients est modifiée.

## Filière location de linge/blanchisseurs

### Grille ouvriers

Cat.	Niv.	Niveau formation Expérience pour le poste	Contenu du poste	Coef.
Ouvriers	I	Aucune exigence particulière.	Tâches élémentaires. Apprentissage en 3 jours.	1.1
	II		Tâches répétitives, à exécuter à partir de connaissances spécifiques à la profession (tissu, clients, etc., et dont l'exécution peut être contrôlée. Apprentissage en 7 jours.	2.1
		Aucun diplôme particulier.	Tâches à enchaîner à partir de consignes claires, avec autocontrôle. Apprentissage en 1 mois.	2.2
			Exécution sur demande, de manière habituelle et durable, de plusieurs des postes de production des coefficients 2.1 et 2.2.	2.3
	III	Bac ou Bac pro ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à l'accueil et à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.1
		Bac ou Bac pro ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais une responsabilité liée à la connaissance et au respect de la législation poids lourds. Participation à l'accueil et à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.2
	IV	Bac pro ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Résolution de problèmes classiques par sélection et transposition de méthodes connues et diversifiées. Prise en compte et diffusion des informations et des tâches. Accueil et formation. Temps d'adaptation de 4 mois.	4.1

## Grille employés

Cat.	Niv.	Niveau formation Expérience pour le poste	Contenu du poste	Coef.
Employés	I	Niveau secondaire.	Tâches élémentaires. Apprentissage en 3 jours.	1.1
	II	Bac ou Bac pro ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Tâches simples, similaires et répétitives, à exécuter à partir de consignes précises, et dont l'exécution est contrôlée. Apprentissage en 7 jours.	2.1
	III	Bac ou Bac pro, ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.1
	IV	Bac ou Bac pro + expérience, BTS ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Résolution de problèmes classiques par sélection et transposition de méthodes connues et diversifiées. Gestion de relations de travail, diffusion d'informations, formation. Temps d'adaptation de 4 mois.	4.1

## Grille techniciens

Cat.	Niv.	Niveau formation Expérience pour le poste	Autonomie	Animation, management	Technicité adaptation	Responsabilité	Coef.
Technicien	V	BTS ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Recherche de modes opératoires face à différentes situations.	L'emploi ne requiert pas de responsabilité permanente sur des salariés.	Étude et/ou réalisation de dossiers ou de travaux faisant application d'une spécialité connue.	Proposer et mettre en œuvre les procédures et moyens connus pour obtenir des solutions se traduisant par les résultats attendus.	5.1
		BTS ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.		L'emploi requiert animation et responsabilité sur des salariés maîtrisant la mise en œuvre d'opérations diverses d'une même activité.			5.2
	VI	Licence ou master M1 ou BTS avec expérience professionnelle ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Résolution de problèmes nécessitant analyse préalable.	L'emploi comporte une responsabilité d'encadrement sur un groupe de salariés d'une même nature d'activité, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise classés en niveau V.	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet.	Adapter les méthodes, procédures et moyens de la spécialité pour atteindre les résultats attendus.	6.1

## Grille agents de maîtrise

Cat.	Niv.	Niveau formation Expérience pour le poste	Autonomie	Animation, management	Technicité adaptation	Responsabilité	Coef.
Agent de maîtrise	V	Licence ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Recherche de modes opératoires face à différentes situations.	L'emploi ne requiert pas de responsabilité permanente sur des salariés.	Étude et/ou réalisation de dossiers ou de travaux faisant application d'une spécialité connue.	Proposer et mettre en œuvre les procédures et moyens connus pour obtenir des solutions se traduisant par les résultats attendus.	5.1
		Licence ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.		L'emploi requiert animation et responsabilité sur des salariés maîtrisant la mise en œuvre d'opérations diverses d'une même activité.			5.2
	VI	Master M1 ou licence avec expérience professionnelle ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Résolution de problèmes nécessitant analyse préalable.	L'emploi comporte une responsabilité d'encadrement sur un groupe de salariés d'une même nature d'activité, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise classés en niveau V.	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet.	Adapter les méthodes, procédures et moyens de la spécialité pour atteindre les résultats attendus.	6.1

## Grille cadres

Cat.	Niv.	Niveau formation Expérience pour le poste	Autonomie	Animation, management	Technicité adaptation	Responsabilité	Coef.
Cadre	VII	Master M1 ou M2.	Contribution aux décisions opérationnelles du périmètre d'activité.	L'emploi permet la responsabilité hiérarchique directe d'un ou de plusieurs agents de maîtrise, ou, en tant que spécialiste, de maîtriser plusieurs spécialités en prenant en compte la totalité du contexte.	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet nécessitant d'appliquer plusieurs spécialités.	Élaborer des techniques ou méthodes en vue d'atteindre les résultats.	7.1
	VIII	Master M1 ou M2.	À partir de directives définissant le cadre général, prise de décisions opérationnelles liées au périmètre d'activité.	L'emploi nécessite une responsabilité hiérarchique directe d'un ou de plusieurs cadres, ou, en tant qu'expert, d'anticiper, à moyen terme, les problèmes d'interlocuteurs nombreux et variés.	Gestion d'un secteur d'activités.	La responsabilité s'étend sur tous les aspects et toutes les composantes du périmètre d'activité.	8.1
	IX	Master M1 ou M2 ou tout diplôme d'un niveau équivalent ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Définition de la stratégie, des plans d'action et validation des choix opérationnels.	L'emploi implique la responsabilité hiérarchique d'une équipe diversifiée importante comprenant des cadres, experts et autres responsables d'encadrement.	Supervision de l'ensemble des activités de l'entreprise ou de l'établissement.	La responsabilité consiste à proposer les évolutions significatives relatives à l'organisation et au développement des activités.	9.1

## Filière pressings, laveries

### Grille ouvriers

Cat.	Niv.	Niveau formation Expérience pour le poste	Contenu du poste	Coef.
Ouvrier	Agent de production (AP)	Aucune exigence particulière.	Agent participant à la fabrication, qui exécute des travaux simples ne nécessitant qu'une adaptation ou mise au courant sommaire.	A1
	Agent de production (AP)	Aucune exigence particulière.	Agent, qui sans avoir fait un véritable apprentissage ou avoir reçu un enseignement professionnel particulier, exécute des travaux simples nécessitant une certaine formation préalable ou une pratique suffisante du métier et satisfait aux nécessités de production.	A2
	Agent de production (AP)	Agent titulaire du CAP professionnel.	Agent de production spécialisé multipostes permanent : agent assurant effectivement de manière habituelle et durable, selon les normes de production, de qualité et de sécurité de l'entreprise, plusieurs postes de la catégorie A.	A3
	Agent de production spécialisé, tous poste (APS)	Agent titulaire du BP professionnel.	Agent polyvalent (travaillant à tous les postes de la réception à la livraison) ; agent d'entretien, maintenance débutant ; chauffeur livreur 3,5 t débutant.	B1
	Agent de production spécialisé, tous poste (APS)	Agent titulaire du BP professionnel.	Agent de production qualifié tous postes ; responsable de magasin débutante ; agent d'entretien maintenance confirmé ; chauffeur livreur 3,5 t confirmé.	B2
	Agent de production spécialisé, tous poste (APS)	Agent titulaire du BP professionnel.	Agent de production qualifié tous postes ; responsable de magasin débutante ; agent d'entretien maintenance confirmé ; chauffeur livreur 3,5 t confirmé.	B3
	Responsable de magasin (RM)	Agent titulaire du BP professionnel.	Agent de production qualifié tous postes ; responsable de magasin débutante ; agent d'entretien maintenance confirmé ; chauffeur livreur 3,5 t confirmé.	C1



## Grille employés

Cat.	Niv.	Niveau formation Expérience pour le poste	Contenu du poste	Coef.
Employés	I	Niveau secondaire.	Tâches élémentaires. Apprentissage en 3 jours.	1.1
	II	CAP, BEP ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Tâches simples, similaires et répétitives, à exécuter à partir de consignes précises, et dont l'exécution est contrôlée. Apprentissage en 7 jours.	2.1
	III	CAP, BEP + expérience Bac pro, ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.1
	IV	Bac + expérience, BTS ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Résolution de problèmes classiques par sélection et transposition de méthodes connues et diversifiées. Gestion de relations de travail, diffusion d'informations, formation. Temps d'adaptation de 4 mois.	4.1

## Grille techniciens et agents de maîtrise

Cat.	Niv.	Niveau formation Expérience pour le poste	Autonomie	Animation, management	Technicité adaptation	Responsabilité	Coef.
Technicien, maîtrise	V	Niveau bac avec expérience professionnelle particulièrement en gestion de production dans un pressing et laverie	Application de méthodes apprises face à des situations définies	Responsabilité d'un pressing occupant entre 4 et 6 ETP.	Réalisation et supervision de l'ensemble des techniques mises en œuvre dans l'établissement.	Mettre en œuvre les procédures et moyens connus pour obtenir les résultats attendus (y compris les actions de formation). Respect de l'organisation de l'établissement et/ou responsable de la production	C2
				Responsabilité d'un pressing occupant plus de 6 ETP.			C3
	VI	Bac ou expérience professionnelle dans la maintenance des équipements de pressing et laverie	Résolution de problèmes techniques nécessitant une analyse préalable, spécifiques aux équipements techniques de pressing et laverie	L'emploi requiert animation et responsabilité sur des salariés maîtrisant la mise en œuvre d'opérations diverses d'une même activité.	Réalisation et/ou coordination de travaux nécessitant d'appliquer plusieurs techniques.	Proposer et mettre en œuvre les procédures et moyens connus pour obtenir des solutions se traduisant par les résultats attendus, en disponibilité des équipements	D1
		Bac ou expérience professionnelle	Résolution de problèmes nécessitant une analyse préalable.	L'emploi comporte une responsabilité d'encadrement sur un groupe de salariés d'une même nature d'activité sur plusieurs établissements, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveau V.	Réalisation et/ou coordination de travaux.	Adapter les méthodes, procédures et moyens de la spécialité pour atteindre les résultats attendus	D2

## Grille cadres

Cat.	Niv.	Niveau formation Expérience pour le poste	Autonomie	Animation, management	Technicité adaptation	Responsabilité	Coef.
Cadre	VII		Contribution aux décisions opérationnelles du périmètre d'activité, incluant la prise de décisions financières et opérationnelles pour optimiser la performance d'un centre de profit.	L'emploi permet la responsabilité hiérarchique directe d'un ou de plusieurs agents de maîtrise (avec un minimum de 6 ETP supervisés), ou, en tant que spécialiste, de maîtriser plusieurs spécialités en prenant en compte la totalité du contexte.	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet nécessitant d'appliquer plusieurs spécialités.	Élaborer des techniques ou méthodes en vue d'atteindre les résultats ; y compris la responsabilité de la rentabilité et de la gestion globale d'un ou plusieurs centres de profit.	7.1
	VIII	Bac + 4 et Bac + 2 avec expérience professionnelle ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	À partir de directives définissant le cadre général, prise de décisions opérationnelles liées au périmètre d'activité	L'emploi nécessite une responsabilité hiérarchique directe d'un ou de plusieurs cadres, ou, en tant qu'expert, d'anticiper, à moyen terme, les problèmes d'interlocuteurs nombreux et variés.	Gestion d'un secteur d'activités.	La responsabilité s'étend sur tous les aspects et toutes les composantes du périmètre d'activité,	8.1
	IX	Diplôme de l'enseignement supérieur ou tout diplôme d'un niveau équivalent ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Définition de la stratégie, des plans d'action et validation des choix opérationnels.	L'emploi implique la responsabilité hiérarchique d'une équipe diversifiée importante comprenant des cadres, experts et autres responsables d'encadrement.	Supervision de l'ensemble des activités de l'entreprise ou de l'établissement.	La responsabilité consiste à proposer les évolutions significatives	9.1

## Filière location de linge/blanchisseurs

### Grille ouvriers

Niveau	Coef.	Emploi repère
I	1.1	Opérateur(trice) de production : manutention-tri sale, calandre, VT, séchoirs, magasin, nettoyage, magasinier.
II	2.1	Opérateur(trice) de production : comptage-ordonnancement sale débutant, chargement lavage, visitage VT, tri manuel VT, couture, agent de lingerie client, agent de quai.
	2.2	Opérateur(trice) de production : lavage-ordonnancement confirmé, expédition, chauffeurs débutant.
	2.3	Opérateur(trice) de production polyvalent.
III	3.1	Agent de maintenance 1, agent de distribution ou agent de service VL.
	3.2	Agent de distribution ou agent de service PL.
IV	4.1	Agent de maintenance 2.

### Grille employés

Niveau	Coef.	Emploi repère
I	1.1	Chargé(e) de l'accueil standard, employé(e) administratif débutant(e).
II	2.1	Aide comptable, assistant(e) administratif(ve) débutant(e), assistant(e) commercial(e) débutant(e).
III	3.1	Assistant(e) administratif, assistant(e) comptable, assistant(e) commercial...
IV	4.1	Employé(e) comptable, employé(e) paie, assistant(e) de direction, attaché(e) commercial.

### Grille techniciens

Niveau	Coef.	Emploi repère
V	5.1	Technicien(e) de maintenance, technicien(e) informatique junior, chargé(e) de suivi client junior, assistant(e) RH junior, acheteur(se) junior, animateur(trice) QSE junior.
V	5.2	Technicien(e) de maintenance senior, technicien(e) informatique senior, chargé(e) de suivi client senior, assistant(e) RH senior, acheteur(se) senior, animateur(trice) QSE senior.
VI	6.1	Technicien(e) de maintenance référent(e), technicien(e) informatique référent(e), chargé(e) de suivi client référent(e), assistant(e) RH référent(e), acheteur(se) référent(e), animateur(trice) QSE référent(e).

### Grille agents de maîtrise

Niveau	Coef.	Emploi repère
V	5.1	Chef(fe) d'équipe, animateur(trice) de production, animateur(trice) de ligne.
V	5.2	Responsable maintenance avec partie opérationnelle prépondérante.
VI	6.1	Chef(fe) d'atelier, chef(fe) de vente, chef(fe) de service client, responsable distribution.

## Grille cadres

Niveau	Coef.	Emploi repère
VII	7.1	Responsable production, responsable maintenance, responsable service clients.
VIII	8.1	Responsable régional des ventes.
IX	9.1	Directeur.

### Article 3 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de l'objet du présent accord, il est applicable selon les dispositions prévues à l'article 1<sup>er</sup>.

### Article 4 | *Durée. Dénonciation. Révision*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

### Article 5 | *Dépôt. Extension*

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 5 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 5 mars 2025**

relatif aux barèmes conventionnels de salaires  
au 1<sup>er</sup> janvier 2025

NOR : ASET2550422M

IDCC : 2002

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

**GEIST ;**

**FFPB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CMTE CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

**1. Ouvriers**

Filière location de linge/blanchisseurs

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1	1 801,80
2-1	1 817,62
2-2	1 833,73
2-3	1 858,93
3-1	1 864,65
3-2	1 890,40
4-1	1 944,28

## Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
A1	1 801,80
A2	1 806,54
A3	1 817,19
B1	1 834,43
B2	1 843,81
B3	1 860,00
C1	1 876,23

## 2. ETAM

### Filière location de linge/blanchisseurs

#### Employés

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1	1 801,80
2-1	1 817,62
3-1	1 864,65
4-1	1 944,28

#### Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
5-1	1 963,18
5-2	2 067,84
6-1	2 190,96

### Filière Pressings, Laveries

#### Employés

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1	1 801,80

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
2-1	1 817,62
3-1	1 864,65
4-1	1 944,28

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
C2	1 866,77
C3	1 891,92
D1	2 133,98
D2	2 161,39

### 3. Cadres

Filière location de linge/blanchisseurs et pressings/laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
7-1	2 583,79
8-1	3 414,42
9-1	3 793,09

## Article 2

### a) Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération, de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, et ce, en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

### b) Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui a été signé dans la branche en date du 19 février 2024, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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



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

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

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

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

### **Article 4**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 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.

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

*Fait à Paris, le 5 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Accord de méthode du 4 février 2025**  
relatif à la révision et à la modernisation de la convention collective

NOR : ASET2550406M

IDCC : 2128

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

**ANEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre de leur volonté commune d'inscrire la convention collective de la mutualité dans la durée et de lui permettre de toujours mieux répondre aux attentes des salariés et des entreprises du secteur, les partenaires sociaux ont décidé de négocier des mesures visant à réviser et à moderniser certains de ses éléments structurants ayant trait principalement à la rémunération et à la classification.

En effet, face à la nécessité d'améliorer l'attractivité et la lisibilité de la convention collective de la mutualité, les partenaires sociaux ont fait le choix de s'inscrire dans une dynamique positive et pro-active de révision d'une partie des dispositifs. L'objectif consiste à moderniser la convention collective de la mutualité et à assurer, par la clarté et la précision rédactionnelle, la sécurité juridique des salariés et des entreprises ainsi qu'à donner des repères pour construire de réels parcours professionnels.

Pour mémoire, un accord de méthode à durée déterminée dont l'objet était de fixer le champ des travaux de modernisation de la convention collective de la mutualité, ainsi que leur cadencement et les moyens alloués aux partenaires sociaux pour les mener à bien a été signé par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche le 15 mars 2019. Cet accord est arrivé à terme le 31 décembre 2020.

Deux nouveaux accords de méthode à durée déterminée relatifs à la révision et à la modernisation de la convention collective de la mutualité ont été signés par l'ensemble des partenaires sociaux le 12 mars 2021 et le 15 juin 2023. Ce dernier est arrivé à terme le 31 décembre 2024.

Afin de poursuivre les travaux de révision et de modernisation, les partenaires sociaux décident de conclure un nouvel accord de méthode pour l'année 2025.

## **Article 1<sup>er</sup> | *Objet des travaux***

Le présent accord a pour champ d'application les travaux menés en 2025 portant sur les thématiques suivantes :

- révision de la RMAG, mise en place d'un salaire minimum par classe et réflexion autour de la notion d'emplois-repères ;
- révision de l'architecture de rémunération ;
- définition du salaire minima hiérarchique au sens de la convention collective de la mutualité ;
- poursuite des travaux autour des classifications ;
- identification des dispositions prévues par la convention collective de la mutualité qui nécessiteraient une mise en cohérence au regard des nouveautés introduites par la modernisation de la CCN.

Les partenaires sociaux s'autorisent paritairement, s'ils l'estiment nécessaire, à recourir à l'accompagnement de tiers-experts. Au regard de la nature de certaines thématiques en lien avec le sujet de l'emploi, le financement de ces derniers est pris en charge à parité par l'ANEM et l'AGFBM.

À titre indicatif, il est convenu paritairement que les partenaires sociaux se réunissent à une fréquence d'un groupe de travail paritaire par mois tout au long des travaux. Ce calendrier pourra être adapté en fonction des besoins.

À date, les groupes de travail paritaire sont fixés comme suit :

- 5 février 2025 journée ;
- 12 mars 2025 journée ;
- 9 avril 2025 journée ;
- 10 avril 2025 matin ;
- 21 mai 2025 journée ;
- 25 juin 2025 journée ;
- 8 juillet 2025 journée ;
- 9 juillet 2025 matin ;
- 24 septembre 2025 journée ;
- 22 octobre 2025 journée ;
- 19 novembre 2025 journée ;
- 17 décembre 2025 journée.

Chaque délégation syndicale représentative au niveau de la branche peut être composée de trois représentants maximum lors des groupes de travail paritaire.

## **Article 2 | *Moyens spécifiques attribués aux organisations syndicales***

Compte tenu de la complexité et de la technicité des travaux nécessitant des groupes de travail préalables, les organisations syndicales bénéficient de moyens supplémentaires spécifiques à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord de branche et jusqu'au 31 décembre 2025.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux bénéficient de 230 journées d'absence réparties de manière égale entre les organisations syndicales représentatives de la branche.

Au regard de la nature de certaines thématiques en lien avec le sujet de l'emploi, les parties conviennent paritairement d'une participation à part égale de l'ANEM et de l'AGFBM dans la prise en charge des journées d'absence. Aussi, l'ANEM et l'AGFBM prennent chacune en charge 50 % de la totalité des journées d'absence consommées.

À titre illustratif, si 200 journées d'absence étaient utilisées par les organisations syndicales, l'ANEM et l'AGFBM prendraient chacune en charge 100 journées d'absence.

L'objet de ces journées est de traiter exclusivement les thématiques visées par le présent accord lors de travaux préparatoires à l'exclusion des temps dédiés aux commissions de la CPPNI et aux groupes de travail paritaires.

Il est précisé que le droit de tirage associé à ces journées d'absence rémunérées ne peut s'effectuer que sur la période courant à compter de l'entrée en vigueur du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2025.

Un formulaire permettant aux organisations syndicales d'informer l'ANEM de l'utilisation des journées mentionnées ci-dessus figure en annexe du présent accord de branche.

Ces journées sont considérées comme du temps de travail effectif et fractionnables en demi-journées.

L'ANEM, l'organisation syndicale et la structure employeur doivent être destinataires de la justification de la participation effective des intéressés aux travaux visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord et matérialisée par le formulaire figurant en annexe. L'ANEM rembourse directement à l'employeur, sur demande de sa part via l'envoi du formulaire figurant en annexe, les salaires et l'ensemble des cotisations sociales associées. L'ANEM refacture à l'AGFBM les journées d'absence remboursées pour le compte de cette dernière.

Il est rappelé par ailleurs que la participation aux commissions de la CPPNI et aux groupes de travail paritaires obéit aux règles prévues par l'accord de branche relatif au financement du dialogue social du 9 novembre 2018 notamment en son article 2-1.

## **Article 3 | Dispositions diverses**

### **Article 3.1 | Organismes mutualistes de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne comporte pas de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les partenaires sociaux considèrent que la thématique de l'accord n'est pas en lien avec la taille des structures relevant de la convention collective de la mutualité.

### **Article 3.2 | Suivi de l'accord**

Cet accord fera l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux au regard des thématiques, du cadencement et de la consommation par les organisations syndicales des journées d'absence rémunérées et des éventuelles difficultés qu'elles rencontreraient dans ce cadre.

### **Article 3.3 | Clause de rendez-vous**

Les parties conviennent de faire le point sur les éventuelles incidences de l'accord durant le premier semestre de l'année 2025.

#### **Article 4 | Durée. Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2025. À l'échéance de son terme, ses dispositions cesseront automatiquement de produire leurs effets.

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

#### **Article 5 | Révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

#### **Article 6 | Formalités de dépôt. Extension**

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version signée des parties sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

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

*Fait à Paris, le 4 février 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Annexe** Formulaire justificatif de l'utilisation d'une journée d'absence prévue à l'article 2 de l'accord de méthode relatif à la révision et à la modernisation de la convention collective de la mutualité du 4 février 2025

---

■ Organisation syndicale : *[à compléter]*

■ Date de la réunion : *[à compléter]*

■ Salarié pour lequel la prise en charge est demandée

Nom : *[à compléter]*

Prénom : *[à compléter]*

■ Entreprise employeur

Nom : *[à compléter]*

Adresse complète : *[à compléter]*

■ Durée de la réunion pour laquelle la prise en charge est demandée

Journée ☐      Demi-journée ☐

■ Salaire net et cotisations sociales pour lesquels la prise en charge est demandée (à remplir en dernier lieu par l'entreprise employeur une fois la signature de l'organisation syndicale obtenue) :

.....euros.

Signature de l'organisation syndicale représentative  
au niveau de la branche

**Accord du 14 mars 2025**

relatif à la valeur du point  
(La Réunion)

NOR : ASET2550427M

IDCC : 2332

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

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

La valeur du point est fixée à 8,76 € pour le territoire de La Réunion, à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**Article 4**

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

## Article 5

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

## Article 6

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

## Article 7

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

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

*Fait à Saint-Denis, le 14 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)



**Accord du 17 mars 2025**

relatif aux salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> avril 2025

NOR : ASET2550418M

IDCC : 2494

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

**FNSCCM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNSM CGT ;**

**CFTC Agri ;**

**SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

**Préambule**

La coopération maritime a été marquée au cours de l'année 2024 par la dénonciation de la fusion avec la branche de la conchyliculture.

Chaque branche a dès lors repris son indépendance.

Le secteur de la coopération maritime a dû faire face en 2024 à la baisse de l'activité des sociétés dépendant de la branche.

Cette baisse s'explique notamment par la fermeture de la pêche dans le golfe de Gascogne ou encore la fin des aides de l'État au titre du carburant pour les pêcheurs, ce qui impacte directement les entreprises du secteur.

Pour autant, les partenaires sociaux réaffirment leur engagement à promouvoir l'esprit coopératif. Ils entendent ainsi renforcer l'attractivité des métiers et assurer un développement harmonieux et durable du secteur de la coopération maritime qui joue un rôle essentiel dans l'économie sociale et solidaire.

En effet, la coopération maritime repose sur des principes de solidarité, de partage des ressources et de développement durable des activités maritimes.

Afin de garantir une rémunération juste et équitable des salariés du secteur, tout en prenant en compte les évolutions économiques et sociales, les partenaires sociaux ont engagé une concertation approfondie en vue d'établir le présent accord de branche sur les salaires.

Cet accord vise à définir un cadre de rémunération garantissant l'attractivité et la compétitivité du secteur, en assurant une reconnaissance appropriée des qualifications, des compétences et de l'expérience des travailleurs. Il s'inscrit dans une démarche d'amélioration des conditions de

travail, de fidélisation des talents et de renforcement de la cohésion sociale au sein des entreprises de la branche.

Les parties conviennent d'appliquer les hausses salariales de 1,8 % qui suivent tout en conservant un 1<sup>er</sup> niveau, échelon 1 au Smic.

En conséquence de quoi, les parties conviennent de ce qui suit :

## Article 1<sup>er</sup> | *Objet de l'avenant*

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la coopération maritime.

## Article 2 | *Salaire minimum conventionnel annuel brut*

Le salaire minimum conventionnel annuel (pour 12 mois) hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la convention collective de la coopération maritime est ainsi fixé :

Grille de salaires annuels bruts (base 35 heures hebdomadaires) à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025 :

### Ouvriers employés

#### Niveau 1

Échelon 1	21 621,60 €
Échelon 2	22 019 €

#### Niveau 2

Échelon 1	22 216 €
Échelon 2	23 634 €

#### Niveau 3

Échelon 1	24 616 €
Échelon 2	25 910 €
Échelon 3	26 875 €

### Agents de maîtrise

Niveau 4	27 785 €
Niveau 5	32 252 €

### Cadres

	A (– 3 ans d'ancienneté dans la fonction)	B (+ 3 ans d'ancienneté dans la fonction)
Niveau 6	33 884 €	37 747 €
Niveau 7	36 706 €	41 520 €

Niveau 8	46 133 €
Niveau 9	52 427 €

Il est précisé que cette grille de salaire est annuelle et que toutes sommes versées à l'occasion du travail y compris une prime annuelle, un treizième mois, un salaire variable doit être pris en compte pour vérifier le respect du salaire annuel.

N'entrent pas dans ce salaire, les sommes perçues au titre de l'épargne salariale.

### **Article 3 | Égalité professionnelle**

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

### **Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche de la coopération maritime n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, les salaires minimaux doivent s'appliquer quel que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 5 | Entrée en vigueur. Durée**

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et sous réserve des exclusions éventuelles.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 6 | Publicité**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 14, avenue Duquesne, 75007 Paris, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

### **Article 7 | Extension**

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération nationale syndicale de la coopération et du crédit maritimes étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris, le 17 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 17 mars 2025**  
relatif à la protection sociale complémentaire

NOR : ASET2550420M

IDCC : 2494

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

**FNSCCM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNSM CGT ;**

**CFTC Agri ;**

**SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

**Préambule**

Pour bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations prévue par le code de la sécurité sociale, les contributions des employeurs destinées au financement des prestations de protection sociale complémentaire servies au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit, par des institutions de prévoyance, par des institutions de gestion de retraite supplémentaire, par des mutuelles et unions, doivent couvrir l'ensemble des salariés.

Ces garanties peuvent également ne couvrir qu'une ou plusieurs catégories objectives de salariés sous réserve que ces catégories permettent, de couvrir tous les salariés que leur activité professionnelle place dans une situation identique au regard des garanties concernées.

Une catégorie est définie à partir des critères objectifs qui peuvent résulter 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 du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Pour permettre aux entreprises relevant de la présente convention de conserver le bénéfice du régime social de faveur sur le financement des couvertures de protection sociale, les partenaires sociaux entendent redéfinir les catégories auxquelles appartiennent les salariés.

En conséquence de quoi, les parties conviennent de ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la coopération maritime (IDCC 2494).

## **Article 2 | Catégories objectives**

### **2.1. Cadres**

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres à partir du niveau VI de la classification cadres définie par la convention collective.

### **2.2. Assimilés cadres**

L'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, définit les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire comme étant les employés, techniciens et agents de maîtrise « dans les cas où ils occupent des fonctions :

a) Classées par référence aux arrêtés de mise en ordre des salaires, à une cote hiérarchique brute égale ou supérieure à 300 ;

b) Classées dans une position hiérarchique équivalente à celles qui sont visées au a ci-dessus, dans des classifications d'emploi résultant de conventions ou d'accords conclus au plan national ou régional en application des dispositions légales en vigueur en matière de convention collective ».

Pour autant, la convention collective de la coopération maritime n'ayant pas défini de niveau correspondant aux assimilés cadres (ancien article 4 *bis* de la convention collective de retraite des cadres du 14 mars 1947), il n'y a pas lieu de faire référence à cette catégorie.

### **2.3. Salariés relevant de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective de retraite des cadres du 14 mars 1947**

L'article 36 de l'annexe I de la convention collective de retraite des cadres du 14 mars 1947 permettait l'intégration dans la catégorie « cadre » de salariés non cadres pour les faire cotiser au régime de prévoyance et/ou frais de santé des cadres.

La coopération maritime n'ayant pas défini les salariés pouvant relever de cette catégorie, il n'y a pas lieu de faire référence à cette catégorie au sein de la branche.

## **Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord concernant par nature l'ensemble de la branche professionnelle, il n'y a pas lieu de différencier les mesures qui y sont mentionnées selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

## **Article 4 | Entrée en vigueur. Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur dès sa signature.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## **Article 5 | Publicité**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 14, avenue Duquesne, 75007 Paris, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

## Article 6 | *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération nationale syndicale de la coopération et du crédit maritimes étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris, le 17 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 10 février 2025**  
relatif à la participation dérogatoire

NOR : ASET2550431M

IDCC : 2528

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

**FFTM ;**

**FFM ;**

**FFCM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT ;**

**CMTE CFTC ;**

**THCB CGT ;**

**FO pharmacie, cuirs et habillement ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord est conclu au sein de la branche maroquinerie sur le fondement des dispositions issues de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur.

L'article 4 de cette loi introduit la possibilité, pour les entreprises non assujetties à l'obligation de mettre en application un régime de participation, de mettre en place un tel régime sur la base d'une formule de calcul dérogatoire pouvant être moins favorable que la formule légale.

Ce dispositif présente un caractère expérimental et est actuellement prévu pour une durée de cinq ans à compter de la promulgation de la loi.

Les branches avaient jusqu'au 30 juin 2024 pour ouvrir une négociation en vue de permettre aux entreprises visées d'adopter un régime de participation dérogatoire.

Les organisations de la branche ont examiné cette question lors de plusieurs réunions paritaires à partir d'un projet présenté pour la première fois le 6 mars 2024. Les autres réunions se sont tenues les 22 mai, 3 juillet, 16 septembre, 18 novembre et le 4 décembre 2024.

C'est dans ce cadre qu'est conclu le présent accord.

Celui-ci vient compléter l'accord du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne salariale, et notamment son annexe 2 permettant aux entreprises de mettre en place un régime de participation en retenant la formule légale.

Il est ainsi rappelé que les entreprises, y compris celles de moins de cinquante salariés, peuvent, sur le fondement de l'accord de branche du 6 décembre 2021, mettre en place un régime de participation basé sur la formule légale en adoptant une décision unilatérale ou en concluant leur propre accord à cette fin.

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet**

Les parties conviennent du présent accord destiné à permettre aux entreprises souhaitant mettre en place un dispositif de participation dérogatoire de disposer d'un texte applicable en l'état.

Le présent accord contient en annexe l'accord-type permettant la mise en place d'un tel dispositif.

## **Article 2 | Entreprises bénéficiaires**

Conformément aux dispositions issues de l'article 4 de la loi du 29 novembre 2023 sus rappelée, la faculté de mettre en place un dispositif de participation dérogatoire moins favorable que la formule légale est réservée aux entreprises qui ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en application un régime de participation.

Les parties au présent accord conviennent de réserver son application aux entreprises :

- employant moins de cinquante salariés, à l'exception de celles appartenant à une unité économique et sociale d'au moins cinquante salariés ;
- pour lesquelles le seuil d'effectifs de cinquante salariés n'a pas été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.

Il est rappelé que l'effectif est déterminé selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale. Ainsi, le franchissement du seuil de cinquante salariés n'est pris en compte que lorsque cet effectif a été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives.

## **Article 3 | Principes directeurs**

Le présent accord a été adopté à l'aune des objectifs suivants :

■ **Caractère facultatif** : le présent accord revêt un caractère facultatif pour les entreprises visées.

Il est rappelé, à toutes fins utiles, que la mise en place d'un régime de participation et d'un plan d'épargne salariale est obligatoire, notamment, dans les entreprises de cinquante salariés et plus. Les entreprises concernées peuvent se reporter aux annexes 2 et 3 de l'accord de branche du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne salariale.

Il est également rappelé que les entreprises (quels que soient leurs effectifs ce qui inclut celles de moins de cinquante salariés) souhaitant mettre en place un dispositif de participation reposant sur la formule légale peuvent le faire en se reportant à l'annexe 2 de l'accord du 6 décembre 2021.



■ Adaptation : le présent accord s'adresse aux entreprises bénéficiaires telles que définies à l'article 2. Les parties, conscientes que ce dispositif dérogatoire s'adresse à un grand nombre d'entreprises et de salariés de la branche, ont souhaité laisser aux entreprises la possibilité de choisir entre les différentes « options » proposées en annexe afin de retenir celles qui leurs conviennent le mieux au regard de leur activité et de leur situation.

■ Simplicité : le dispositif proposé peut être déployé dans les entreprises selon des modalités simplifiées et explicitées à l'article 4.

## **Article 4 | Mise en place dans l'entreprise**

Le dispositif de participation dérogatoire issu du présent accord est mis en place dans l'entreprise par l'adoption du document figurant en annexe B.

Cette annexe peut être adoptée selon l'une des formalités suivantes :

- dans le cadre d'une décision unilatérale, après information du comité social et économique le cas échéant ainsi que des salariés ;
- par voie d'accord selon les modalités prévues par le code du travail : accord avec les délégués syndicaux, accord avec les représentants d'organisations syndicales représentatives, accord avec le comité social et économique, ou par ratification à la majorité des deux tiers du personnel en cas de demande conjointe de l'employeur et si elles existent des organisations syndicales représentatives ou du comité social et économique.

L'accord ou le document unilatéral sont déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Un modèle de courrier d'accompagnement est proposé en annexe.

## **Article 5 | Champ d'application**

### **Secteur de la maroquinerie**

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'Insee sous le numéro : 15.12Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes : articles de bureau ; articles de chasse et pêche ; articles pour chiens et chats ; articles de sellerie-bourrellerie ; articles de sellerie automobile/marine ; attaché-case – pilote-case ; baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ; boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ; bracelets pour montre ; cartables – sacs d'écoliers ; étuis chéquiers ; étuis à clefs ; étuis divers de petite maroquinerie ; étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ; malles – cantines ; porte-cartes (crédit, photographie, identité) ; portefeuilles ; porte-monnaie – bourses – porte-billets ; porte-habits ; sacs dames/fillettes ; sacs hommes ; sacs de sport ; sacs de voyage ; sacs spécifiques photo, audiovisuel ; sacoches pour cycles et motocycles ; serviettes, porte-documents ; trousse de toilette ; trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ; trousse d'écoliers ; valises ; vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir, d'une part, et celle de la ganterie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 14.19Z), d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, *Journal officiel* du 10 mai 2017).

## Secteur industrie des cuirs et peaux

Le présent accord s'applique en France dans l'ensemble des industries des cuirs et peaux, tel qu'anciennement visées par la nomenclature de l'Insee, sous le numéro 15.11Z mais pas exclusivement.

## Secteur de la cordonnerie

Le présent accord s'applique en France dans l'ensemble de la cordonnerie multiservice (codes NAF 95.23Z et 95.29Z).

### Article 6 | *Suivi*

Le présent accord fait l'objet d'un suivi une fois par an par la CPPNI.

### Article 7 | *Entrée en vigueur, durée et formalités de dépôt*

Le présent accord de branche est conclu pour une durée allant jusqu'au 29 novembre 2028, conformément à la durée de l'expérimentation prévue par la loi. Dès lors, il est précisé que, pour une entreprise clôturant son exercice le 31 décembre, son dernier exercice d'application de cette expérimentation sera celui ouvert du 1<sup>er</sup> janvier 2027 au 31 décembre 2027.

Il peut être révisé dans les conditions prévues par la réglementation. Les annexes étant distinctes et divisibles entre elles ainsi que du reste de l'accord, chaque partie peut être révisée sans que cela affecte l'autre partie, ni le reste de l'accord.

Le présent accord est applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

À ce titre et conformément à cette réglementation, il comporte par définition des clauses spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, leur permettant notamment d'adhérer au dispositif de la branche par voie de décision unilatérale.

Toute évolution de la réglementation applicable, notamment en matière d'épargne salariale, s'intégrera automatiquement et de plein droit au présent accord. Ainsi, dans l'hypothèse où les dispositions issues de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 cesseraient de s'appliquer sans être remplacées par des dispositions équivalentes, le présent accord prendrait fin de plein droit.

Le présent accord signé par voie dématérialisée sera notifié à chacune des organisations représentatives, pour permettre le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accord est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension et l'agrément du présent accord et de ses annexes le plus rapidement possible au ministre en charge du travail.

Il appartiendra à l'entreprise, si elle décide de faire application du présent accord et de ses annexes, de les diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon les modalités habituelles.

Pièces jointes, les annexes :

- annexe A : modèle de courrier d’accompagnement pour le dépôt ;
- annexe B : participation dérogatoire.

*Fait à Paris, le 10 février 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe A** Modèle de courrier d'accompagnement pour le dépôt

Plateforme de téléprocédure

Fait à ....., le .....

Madame, Monsieur le directeur,

Notre entreprise applique la convention collective nationale de la maroquinerie (IDCC 2528).

Au sein de celle-ci figure un accord collectif relatif à la mise en place d'un régime de participation comprenant une formule de calcul dérogatoire, et ce conformément aux dispositions issues de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023.

Nous avons décidé d'adhérer et d'appliquer cet accord collectif.

En conséquence, nous vous notifions, ci-joint, le dispositif de participation applicable à notre entreprise à compter du .....

Sont annexés au présent courrier les documents relatifs aux FCPE et titres de SICAV suivants :  
*([à compléter] Se reporter aux documents transmis par le gestionnaire du PEE ou du PEI).*

Nous vous remercions de bien vouloir nous en accuser réception.

Dans l'attente,

Soyez assuré, madame, monsieur le directeur, de notre respectueuse considération.

## Annexe B Participation dérogatoire

☐ Entre :

L'entreprise ....., dont le siège social est situé ....., représentée par ..... agissant en vertu des pouvoirs dont il/elle dispose,

Ci-après dénommée la société ou l'entreprise

*(Sélectionner l'option retenue)*

☐ Par décision unilatérale de l'employeur

d'une part,

☐ Et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ....., représentées respectivement par leur délégué syndical, Mme/M....., Mme/M....., Mme/M.....

☐ Et le comité social et économique ayant voté à la majorité des membres présents, dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/M..... en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du .....

☐ Et l'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote (dont le procès-verbal est joint au présent accord) qui a recueilli la majorité des deux tiers, ladite ratification intervenant, le cas échéant, suite à une demande conjointe effectuée par la direction de l'entreprise et le comité social et économique ou les organisation(s) syndicale(s) représentative(s).

d'autre part.

### Préambule

Le personnel, par son engagement, est un acteur déterminant de la réussite de l'entreprise.

Le présent dispositif de participation est adopté sur le fondement de l'accord de branche de la maroquinerie relatif à la participation dérogatoire. Il est rappelé que cet accord a été conclu sur le fondement des dispositions issues de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur.

Le montant de la réserve spéciale de participation qui en résulte peut ainsi être moins favorable que celui résultant de l'application de la formule légale.

Il est rappelé que la participation présente un caractère aléatoire.

### Article 1<sup>er</sup> | Objet

Le présent accord a pour objet de fixer notamment :

- les bénéficiaires ;
- la formule servant de base au calcul de la réserve de participation ;
- les modalités et plafonds de répartition de la réserve entre les bénéficiaires ;
- la nature et les modalités de gestion des droits des salariés ;
- la durée d'indisponibilité des droits des salariés ;

- la nature et la procédure suivant laquelle seront réglés les différends qui pourraient survenir entre les parties ;
- les modalités d’information individuelle et collective.

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord est régi par les textes en vigueur relatifs à la participation des salariés aux résultats de l’entreprise et, s’il y a lieu, par tous les avenants qui pourraient être ultérieurement conclus.

## Article 2 | Bénéficiaires

Peuvent bénéficier des droits nés du présent accord, les salariés comptant au moins trois mois d’ancienneté continue ou discontinue dans l’entreprise. L’ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l’exercice de calcul et des 12 mois qui le précèdent.

Option disponible si l’entreprise emploie moins de 50 salariés (*option à cocher ou non*) :

☐ Le présent accord bénéficie également aux mandataires sociaux de la société, au dirigeant non-salarié, à son conjoint ou à son partenaire de pacte civil de solidarité dès lors qu’il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, le tout dans les conditions définies par la réglementation.

## Article 3 | Détermination de la réserve spéciale de participation

À toutes fins utiles, il est rappelé que les entreprises, y compris celles de moins de cinquante salariés, peuvent retenir la formule légale de participation sur le fondement de l’accord de branche du 6 décembre 2021 auquel il est renvoyé dans cette hypothèse.

### 3.1. Formule de calcul

Le montant de la réserve spéciale de participation est calculé pour chaque exercice sur la base d’une formule de calcul dérogatoire définie comme suit : (*sélectionner l’option retenue*)

☐  $RSP = 1/4 (B - 5 \% C) \times S/VA$

☐  $RSP = 1/6 (B - 5 \% C) \times S/VA$

Formule dans laquelle :

- B représente le bénéfice net, c’est à dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu’il est retenu pour être imposé aux taux de l’impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l’impôt correspondant et augmenté du montant de la provision pour investissement dans les conditions prévues par la réglementation ;
- C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l’impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d’impôts. Leur montant est retenu d’après les valeurs figurant au bilan de clôture de l’exercice. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l’exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris en compte au *pro rata temporis* ;
- S représente les salaires, correspondant aux revenus d’activité tels qu’ils sont pris en compte pour la détermination de l’assiette des cotisations définie à L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- VA représente la valeur ajoutée, c’est à dire la somme des postes suivants du compte de résultats : charges de personnel + impôts et taxes à l’exclusion des taxes sur le chiffre d’affaires + charges financières + dotations de l’exercice aux amortissements + dotations de

l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles + résultat courant avant impôts.

Le calcul de la réserve spéciale de participation est effectué au début de chaque exercice sur la base du bilan de l'année précédente.

### 3.2. Plafonnement de la réserve

Le montant de la réserve spéciale est, en tout état de cause, plafonné au montant suivant :

- ☐ La moitié du bénéfice net comptable ;
- ☐ Le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;
- ☐ Le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ;
- ☐ La moitié du bénéfice net fiscal.

## Article 4 | Droits individuels

### 4.1. Formules de répartitions

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires selon la formule retenue ci-dessous :

*(Sélectionner l'option retenue)*

#### ☐ 1<sup>re</sup> formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée de façon uniforme.

Ainsi, chaque bénéficiaire éligible reçoit le même montant au titre de la prime de participation, y compris en cas d'embauche ou de sortie en cours d'exercice.

#### ☐ 2<sup>e</sup> formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré, dans les conditions suivantes :

- le salaire s'entend du total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- le salaire à prendre en considération ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale à 3 fois le plafond annuel de sécurité sociale. Ce plafond est réduit *pro rata temporis* en cas d'entrée ou de sortie des effectifs en cours d'exercice ;
- il est rappelé que s'agissant des périodes de congé maternité, congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), des périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie, des congés annuels payés, des jours de réduction du temps de travail, des congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés de développement des compétences, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Il en va de même de tout autre période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, pour les mandataires sociaux de la société (ou le chef d'entreprise ainsi que son conjoint ou son partenaire de pacte civil de solidarité dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé), la répartition tient compte de la rémunération annuelle

ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite du plafond visé au paragraphe précédent.

### ❑ 3<sup>e</sup> formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée en fonction de la durée de présence correspondant aux périodes de travail effectif et aux périodes assimilées comme tel dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il est rappelé que sont notamment assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), les périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie, les congés annuels payés, les jours de réduction du temps de travail, les congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés pour événements familiaux, les absences pour formation dans le cadre du plan de développement des compétences, ainsi que toute nouvelle absence ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de travail à temps partiel, la durée de présence prend en compte le taux d'activité du salarié concerné.

Ainsi la répartition de la réserve spéciale de participation est effectuée au prorata des heures travaillées par le salarié selon le rapport suivant :

$$\text{Droit individuel} = \frac{\text{RSP} \times \text{total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié}}{\text{total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise}}$$

### ❑ 4<sup>e</sup> formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée dans les conditions suivantes :  
(Sélectionner l'option retenue)



- pour 50 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;
- pour 50 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.



- pour 50 % de façon uniforme ;
- pour 50 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;



- pour 50 % de façon uniforme ;
- pour 50 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.



- pour 60 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;
- pour 40 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.





- pour 60 % de façon uniforme ;
- pour 40 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.



- pour 60 % de façon uniforme ;
- pour 40 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.



- pour 40 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;
- pour 60 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.



- pour 40 % de façon uniforme ;
- pour 60 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.



- pour 40 % de façon uniforme ;
- pour 60 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.



- pour 1/3 de façon uniforme ;
- pour 1/3 en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;
- pour 1/3 proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

## 4.2. Plafonnement

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale. Ce plafond est calculé au prorata du temps de présence en cas d'entrée ou de sortie des effectifs au cours de l'exercice.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison des règles de répartition ou de plafonnement seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition. Les sommes ayant fait l'objet d'une nouvelle répartition qui, en raison du plafond individuel, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

## Article 5 | Perception immédiate des fonds

La participation est attribuée aux bénéficiaires au plus tard à la fin du cinquième mois suivant l'exercice de calcul.

Lorsque le versement au salarié ou l'affectation de ses droits à participation à un plan d'épargne salariale sont effectués au-delà du 5<sup>e</sup> mois suivant l'exercice de calcul, les articles D. 3324-21-2 et D. 3324-25 du code du travail disposent respectivement du versement d'un intérêt de retard

égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées. Les bénéficiaires de droits au titre du présent accord peuvent demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes, ou décider de les affecter sur le plan d'épargne salariale.

Chaque année, les salariés seront informés du montant des sommes attribuées au titre de la participation, du montant dont ils peuvent demander, en tout ou partie, le versement immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la prime en l'absence de choix, et du délai de 15 jours dont ils bénéficient pour formuler leur demande.

À défaut de retour de la demande de paiement immédiat dans les 15 jours, les sommes attribuées seront bloquées sur le Plan d'épargne sauf cas de déblocage anticipé.

## **Article 6 | Indisponibilité**

Sauf pour les salariés qui demandent le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes, les droits constitués au profit des bénéficiaires ne seront négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de cinq ans à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés.

Ces droits peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé, lors de la survenance de l'un des cas suivants :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
  - a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
  - b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou étant reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un Pacs ;
- cessation du contrat de travail ainsi que, le cas échéant, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel ; fin du mandat social ; perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition

d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;

- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;
- situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation sur demande adressée à l'organisation gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la commission de surendettement des particuliers ou le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;
- achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :
  - a) Il appartient, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteurs à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;
  - b) Il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route.

En outre, les sommes n'atteignant pas un montant fixé par arrêté (80 € à la date de signature du présent accord) sont payées directement.

Sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès du conjoint ou de la personne liée par un Pacs, d'invalidité, de violences conjugales, et de surendettement pour lesquels le salarié peut demander à tout moment la liquidation de ses droits, les demandes doivent être présentées dans le délai de 6 mois à compter du fait générateur. En cas de décès il appartient aux ayants droit de demander la liquidation des droits.

## **Article 7 | Gestion des fonds**

Les sommes correspondant aux droits issus de la réserve spéciale de participation au profit des bénéficiaires, dont ils ne demandent pas le versement en tout ou partie, sont versées à des comptes ouverts au nom des intéressés dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou du plan d'épargne interentreprises mis en place par la branche PEI.

Les sommes recueillies dans le plan d'épargne sont affectées conformément au règlement de ce plan.

Pour les salariés qui ne décident pas de l'affectation, la somme est affectée dans le fonds par défaut désigné dans le règlement du plan d'épargne applicable.

Le cas échéant, la quote-part de participation dans la limite de celle calculée à l'article L. 3324-1 du code du travail est affectée pour moitié dans un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO), s'il a été mis en place dans l'entreprise et pour l'autre moitié dans les conditions prévues ci-dessus.

## Article 8 | Information collective

L'application du présent dispositif est suivie par le comité social économique ou par une commission spécialisée créée par lui ou à défaut de comité social et économique, par une commission *ad hoc* comprenant au moins un salarié.

Dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, la direction présente un rapport comportant notamment :

- les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;
- des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque le comité social et économique est appelé à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées font l'objet d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Lorsqu'il n'existe pas de comité social et économique, le rapport relatif à l'accord de participation est adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice.

## Article 9 | Information individuelle

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise. Le livret d'épargne salariale est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques sociales et environnementales (BDESE).

Conformément à la loi, la société établit tous les documents nécessaires pour l'information des salariés, tant sur le plan du calcul de la réserve spéciale de participation que sur le plan de leurs créances individuelles.

Pour les salariés présents à la date de signature du présent accord, et pour ceux embauchés ultérieurement, le texte intégral de l'accord peut être consulté au service du personnel.

Lors de la répartition entre les bénéficiaires, il est remis à chacun d'eux une fiche distincte du bulletin de paye indiquant notamment :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS ;
- l'organisme auquel est confié la gestion des droits ;
- la date à partir de laquelle les droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration du délai d'indisponibilité ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif ou dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif lorsqu'un tel plan a été mis en place des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12.

À cette fiche est annexée une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par le présent accord.

Sauf opposition du salarié, la remise de cette fiche peut être faite par voie électronique à l'adresse communiquée.

Dans les six mois qui suivent la clôture de l'exercice, chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, il lui est remis un état récapitulatif de ses avoirs, ainsi qu'un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la direction l'adresse à laquelle il pourra être contacté.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser la direction en temps utile.

Enfin, il est rappelé que si lors de son départ, le salarié souhaite transférer les sommes qu'il détient au titre de la participation dans un plan d'épargne de son nouvel employeur, il doit indiquer à la société les avoirs acquis qu'il souhaite voir transférer ainsi que le nom et l'adresse de son nouvel employeur.

À défaut de retour de la demande de paiement immédiat dans les 15 jours, les sommes attribuées seront bloquées pendant 5 ans sur le plan d'épargne, sauf cas de déblocage anticipé.

## **Article 10 | Règlement des différends**

Les contestations pouvant naître de l'application du présent dispositif et d'une manière générale tous les problèmes relatifs à la participation sont réglés suivant des procédures appropriées à la nature du litige :

- bénéfices nets et capitaux propres : ces montants font l'objet d'une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes, qui ne peut être remise en cause ; si cependant, il apparaissait qu'une erreur matérielle ait été commise dans son établissement, les parties pourraient en demander une nouvelle à l'inspecteur concerné ou au commissaire aux comptes ;
- salaires et valeur ajoutée : les litiges portant sur les salaires et la valeur ajoutée relèvent des juridictions compétentes en matière d'impôts directs à savoir le tribunal administratif en premier ressort et le Conseil d'État en appel ;
- autres litiges individuels ou collectifs : tous les autres litiges, qu'ils soient d'ordre individuel ou collectif sont de la compétence des tribunaux judiciaires.

Toutefois, afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent en cas de désaccord constaté sur ces éléments lors de la réunion prévue à l'article 8 du présent accord, de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable. Ainsi, le différend concernant l'application du présent dispositif est d'abord soumis à l'examen des parties en vue de rechercher une solution amiable. Si le différend porte sur une question d'interprétation de l'accord, la CPPNI branche maroquinerie pourra être saisie.

## **Article 11 | Durée et dénonciation**

*(Sélectionner l'option retenue)*

☐ La présente décision unilatérale, ou le cas échéant le présent accord, est mis(e) en place pour une durée déterminée de ..... exercices sociaux et s'appliquera pour la première fois à compter de celui ouvert le ..... Elle/Il se renouvellera ensuite par tacite reconduction et par période d'un exercice social, sauf dénonciation, par l'une ou l'autre des parties, au plus tard 3 mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant.

Il convient de préciser que les entreprises n'ayant pas encore atteint ou dépassé le seuil de cinquante salariés pendant 5 années civiles consécutives devraient privilégier une durée déterminée de la présente décision unilatérale, ou le cas échéant du présent accord.

☐ La présente décision unilatérale, ou le cas échéant le présent accord, est mis(e) en place pour une durée indéterminée et s'appliquera pour la première fois à compter de l'exercice social ouvert le ..... Elle/Il pourra être dénoncé(e) par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation devra avoir lieu dans les 6 premiers mois de l'exercice pour avoir un effet sur l'exercice en cours. La partie qui dénonce la décision unilatérale l'accord doit notifier cette décision à l'autre partie et au DREETS.

En tout état de cause, la présente décision unilatérale, ou le cas échéant le présent accord, cesse automatiquement de plein droit dès lors que l'entreprise est assujettie à l'obligation de mettre en place un régime de participation.

## **Article 12 | Révision**

Le présent dispositif ayant été conclu en application des dispositions de droit commun, toutes modifications de ces dispositions ultérieures à la signature du présent dispositif, se substitueront de plein droit à celles du présent accord devenues non conformes.

En outre, chaque partie peut demander, par écrit, la révision de tout ou partie du présent dispositif, en indiquant les points de révision souhaités.

Le texte révisé ne peut concerner l'exercice en cours que si l'acte de révision est signé avant le 1<sup>er</sup> jour du 7<sup>e</sup> mois de l'exercice. À défaut, il prend effet pour l'exercice suivant.

L'acte de révision ainsi conclu doit faire l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre de l'acte initial, sauf en cas de modifications des dispositions législatives et/ou réglementaires en la matière.

## **Article 13 | Dépôt. Publicité**

Le présent dispositif est déposé sur la plateforme de téléprocédure dans des conditions prévues par la réglementation.

Le présent dispositif est également adressé par l'entreprise au greffe du conseil de prud'hommes du ressort du lieu de conclusion.

Il est établi en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

☐ En cas de décision unilatérale de l'employeur.

Fait à ....., le .....

Le chef d'entreprise

☐ Fait à ....., le .....

Pour l'organisation syndicale

Le chef d'entreprise

☐ Fait à ....., le .....

Pour le comité social et économique

Le chef d'entreprise

☐ Fait à ....., le .....

Pour le personnel en cas de référendum

Le chef d'entreprise

En .....exemplaires.

**Avenant n° 22 du 13 mars 2025**

relatif à la modification de l'article 5 « Formation, qualifications, compétences, métiers et emploi » de la convention collective

NOR : ASET2550423M

IDCC : 3043

---

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

**FEP ;**

**SNPRO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FNPD CGT ;**

**FEETS FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Introduction**

Afin de permettre aux salariés et aux entreprises de propreté et de services associés de faire face aux évolutions à venir et dans le cadre de la continuité des accords portant sur les classifications de la branche propreté du 11 mai 2021, et après avoir déjà pris en compte et mis en pratique dans la profession les principales nouveautés et dispositifs issus de la loi du 5 septembre 2018, les parties signataires conviennent de modifier les dispositions de l'article 5 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 selon les dispositions suivantes :

*(Voir page suivante.)*



## **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 5 de la CCN « Formation, qualifications, compétences, métiers et emploi »**

L'article 5 « Formation, compétences et emploi » de la CCN est remplacé par un nouvel article 5 ainsi rédigé :

### **« Article 5 | Formation, compétences, qualifications et emploi »**

#### **Préambule**

Les parties signataires de la branche de la propreté et des services associés souhaitent créer les conditions d'une mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle. Cette politique a pour objectif de permettre aux salariés et aux entreprises de faire face aux évolutions à venir et notamment le développement des services associés dans le cadre d'une prestation de propreté, les défis démographiques, technologiques, environnementaux ou d'adaptation aux mutations des métiers induites notamment la digitalisation.

C'est pourquoi les parties signataires souhaitent un renforcement de l'accès à la formation professionnelle de chaque futur entrant et salarié en poste, et un accompagnement dans leur évolution professionnelle.

Ainsi, ils partagent les ambitions de :

- mieux qualifier par la formation les salariés et favoriser leur évolution professionnelle ;
- promouvoir les métiers de la propreté, de l'hygiène et des services associés et rendre le secteur plus attractif.

Les parties signataires rappellent l'importance de la valorisation des parcours de formation et des métiers offerts dans le secteur de la propreté que ce soit :

- en interne notamment vis-à-vis des salariés pour les informer et les encourager à évoluer professionnellement via la formation ; et
- en externe, notamment vis-à-vis des pouvoirs publics, des services d'orientation, des organismes de formation pour promouvoir des métiers qui recrutent et qui bénéficient d'une filière de formation organisée.

Il s'agira également de mettre à profit les grands événements culturels et sportifs pour rendre visible, notamment par des prestations en journée, les salariés du secteur de la propreté et faire connaître nos métiers et parcours de formation ;

- permettre aux salariés en situation d'illettrisme ou d'analphabétisme d'acquérir un socle de connaissances et de compétences leur permettant de sécuriser leur trajectoire professionnelle notamment par la certification ;
- développer l'insertion et la formation par la voie de l'alternance ;
- pérenniser les emplois, les métiers, fidéliser les salariés, notamment en permettant aux salariés à temps partiel de progresser vers des contrats de travail à temps plein ;
- de valoriser des métiers essentiels dont font partie les salariés de la branche ;
- permettre à chaque salarié de devenir un acteur majeur de son évolution professionnelle en facilitant l'accès à de nouveaux dispositifs et responsabilités accessibles par la formation ;
- permettre aux entreprises de mobiliser la formation au service d'objectifs correspondants aux besoins des salariés et de la profession en s'appuyant, pour leur mise en œuvre, sur des opérateurs reconnus apportant l'expertise nécessaire et les effets de mutualisation utiles tels que l'opérateur de compétences désigné par la branche, l'organisme certificateur... ;
- disposer d'un système de certification professionnelle de la branche propreté, notamment certificats de qualification professionnel (CQP) ou titres à finalité professionnelle (TFP), adapté aux besoins spécifiques des salariés et des entreprises de propreté, réactif face aux évolutions technologiques, économiques, sociales, environnementales et réglementaires,



favorisant la progression et l'évolution professionnelle des salariés, pour favoriser les mobilités professionnelles vers la branche ou intrabranche et leur montée en compétences, et enfin piloté paritairement par la branche pour en garantir la conformité à ses exigences.

Les parties signataires de la branche de la propreté et des services associés souhaitent mener une politique de formation adaptée aux caractéristiques des salariés de la branche, aussi bien en termes d'accès qu'en termes de modalités de formation. Cette politique devra également répondre aux besoins des entreprises du secteur de la propreté et des services associés et de leur évolution, et accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés.

Les parties signataires érigent l'égalité d'accès, quel que soit le niveau de qualification initiale, à la formation entre les femmes et les hommes en un principe fondamental qui est appliqué pour toutes les définitions de mise en œuvre des actions de formation prévues dans le présent article 5.

Les parties signataires de la branche réaffirment l'importance de l'information et de la consultation des instances représentatives du personnel particulièrement en ce qui concerne le plan de formation des entreprises. Ils invitent les entreprises à négocier des accords afin de renforcer les moyens spécifiques dédiés à la formation des salariés.

Les parties signataires de la branche souhaitent que cette politique puisse suivre les évolutions de la profession et être à même de répondre de façon réactive à de nouveaux besoins. Dans cette perspective les parties signataires reconnaissent à la CPNEFP Propreté un rôle renforcé dans le cadre de cet article 5.

Elles s'autorisent également à réviser en tout ou partie, par voie d'avenant à l'accord, le présent article en cas de besoin, notamment quand le cadre légal ou réglementaire évolue afin que les dispositions du présent accord soient sécurisées et à jour des évolutions tout en garantissant les meilleures conditions d'accès aux dispositifs.

## **5.1. Le développement des compétences et des certifications des salariés**

### **5.1.1. Les priorités de formation**

#### **5.1.1.1. Les publics prioritaires de la branche**

Première priorité : afin de réduire les inégalités d'accès à la formation et à la qualification, les parties signataires désignent comme publics prioritaires majeurs de la branche : tous les agents (agents de service, agents qualifiés de service et agents très qualifiés de service), en particulier les femmes, les travailleurs handicapés, les jeunes et les seniors, et cela quelle que soit la taille de l'entreprise.

Il s'agira par ailleurs de tenir compte dans cet accès à la formation de la représentativité de chaque catégorie sociale professionnelle.

Seconde priorité : les parties signataires considèrent également comme publics prioritaires les salariés occupant un emploi de l'encadrement intermédiaire, de la maîtrise, cadres, ainsi que les employés administratifs pour favoriser l'évolution de leurs compétences et qualifications au regard de l'évolution des métiers qu'ils occupent.

Les parties signataires définissent cinq objectifs prioritaires de formation en vue de mieux sécuriser les parcours professionnels des salariés.

#### **5.1.1.2. Les objectifs prioritaires à développer en vue de sécuriser les parcours professionnels**

Les parties signataires définissent deux catégories de priorités : d'une part, les priorités majeures liées à la sécurisation des parcours professionnels des salariés et d'autre part, les

priorités de formation visant à instaurer une dynamique de prévention et de meilleures pratiques environnementales.

**I. Premières priorités :** ainsi, d'une part, la lutte contre les fractures d'accès à la formation et la qualification, c'est à dire la lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme ou plus généralement l'accès aux connaissances et compétences de base, et d'autre part, l'accès à la qualification via les CQP/TFP, constituent les priorités de la première catégorie et sont donc les deux axes essentiels de la branche, et enfin la lutte contre la fracture numérique.

A. La lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme constitue un axe fondamental de formation pour les salariés rencontrant des difficultés dans la maîtrise des savoirs de base et notamment de la langue française.

Les parties signataires confient à la CPNEFP Propreté, à l'organisme certificateur et à l'OPCO le soin de créer une certification A2 propreté co-certifiée par l'OC Propreté et la CPNEFP Propreté.

En outre, les parties signataires confient à la CPNEFP Propreté et à l'organisme certificateur la mission d'œuvrer à l'appui au déploiement de ces dispositifs, en renforçant et en accompagnant techniquement le réseau d'organismes de formation habilités, en développant des outils d'évaluation et de gestion partagés et efficaces tout en élaborant un modèle économique à la fois soutenable et attractif.

B. Les parties signataires ont mis en place une filière entière et évolutive de certificats de qualification professionnelle et de titres à finalités professionnels, dont les résultats sont très positifs puisque plus de 40 000 CQP/TFP ont été délivrés depuis 2007. Ils affirment leur volonté de poursuivre ce développement pour les salariés qui occupent ou qui visent un métier pour lequel il existe un CQP/TFP correspondant. Ils pourront compléter et rénover la filière actuelle de certification, en tant que de besoin. À cette fin, ils pourront s'appuyer sur l'OPCO de la branche ou sur l'organisme certificateur afin de réaliser les études d'opportunité afférentes.

Ils considèrent que les pouvoirs publics doivent poursuivre leur participation au financement de ce type d'actions, compte tenu du faible niveau de formation initiale des publics qui s'insèrent dans le secteur de la propreté, mais également ils demandent à l'État et aux régions, ainsi qu'à tout opérateur public pertinent, de s'engager plus fortement dans la lutte contre illettrisme, ou plus généralement l'accès aux connaissances et compétences de base, ainsi que dans l'accès au numérique ; et cela, avec des moyens dédiés, s'agissant de responsabilités plus sociétales.

C. Les parties signataires demandent à l'opérateur de compétence de valoriser auprès des entreprises et de leurs salariés l'outil de lutte contre l'exclusion numérique "Prop'oweb" élaboré par la branche en partenariat avec l'opérateur de compétences, et de faire traduire cet outil en plusieurs langues pour en permettre une plus large appropriation et ce afin de permettre à tous les salariés, quel que soit leur niveau de qualification et quel que soit leur niveau d'appropriation aux nouvelles technologies relatives à la digitalisation, d'accéder à l'usage des outils numériques.

**II. Secondes priorités :** Par ailleurs, les parties signataires considèrent également que la prévention des risques professionnels et les meilleures pratiques environnementales constituent des priorités pour la branche, et s'inscrivent dans une dynamique de meilleure sécurisation des parcours professionnels.

A. Les parties signataires sont convaincues du rôle essentiel que joue la formation, moyen fort de sensibilisation et de diffusion de la prévention des risques professionnels et en particulier en matière de lutte contre les TMS (troubles musculo-squelettiques), laquelle formation donne lieu à un certificat : APTMS Propreté et APS Propreté, délivré par l'organisme certificateur et reconnu par la CNAMTS et l'INRS. Ils s'attachent à construire des parcours de formation en ce sens, prenant en compte les spécificités induites par l'activité propreté et du périmètre d'action

du salarié, afin de les déployer vers le plus grand nombre et particulièrement auprès de l'encadrement intermédiaire et des agents de services. En ce sens, ils en feront un axe privilégié pour les moyens des entreprises de moins de 50 salariés bénéficiant d'une prise en charge au sein de l'OPCO de la branche. Cela ne déresponsabilise pas l'entreprise des questions liées à la sécurité au travail mais contribue pour partie à la lutte contre les TMS.

B. Les parties signataires conviennent que les problématiques liées à l'environnement et à l'impact du numérique sur les métiers constituent un enjeu important de formation. En effet, de meilleures pratiques techniques du métier contribuent à diminuer l'impact sur l'environnement, et l'accès aux nouvelles technologies limitera les fractures numériques. Ainsi, des thèmes de formation visant notamment les éco gestes, le tri des déchets, l'éco conduite, les dosages de produits, l'usage proportionné du numérique, l'aide à la création de son compte CPF, etc., seront accessibles prioritairement pour les agents et l'encadrement de proximité.

Ces priorités pourront faire l'objet de financements spécifiques dans le cadre de la contribution conventionnelle prévue à l'article 5.1.3 que la CPNEFP Propreté pourra définir en tant que de besoin. L'ensemble des ajustements éventuels seront communiqués à l'opérateur de compétences et via la section paritaire professionnelle propreté (SPP Propreté).

#### **5.1.1.3. L'action de formation concourant au développement des compétences et des qualifications**

L'action de formation, au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail comprend les actions de formation, les bilans de compétences, la validation des acquis de l'expérience et les actions d'apprentissage.

Les actions de formation devront prendre en compte les diverses modalités d'acquisition des salariés du secteur et développer des types de pédagogies adaptées partant de l'expérience et s'appuyant sur l'alternance.

Compte tenu des contraintes à mobiliser des périodes de formation du fait des particularités de l'organisation des chantiers et du phénomène multi-employeurs, les parties signataires souhaitent favoriser la fragmentation des actions de formation. Ainsi, ils s'engagent avec le concours de l'OPCO concernant particulièrement les entreprises de moins de 50 salariés, à favoriser la conception et la réalisation d'actions, correspondant à un projet professionnel, réparties en actions de courte durée correspondant à des objectifs intermédiaires clairement déterminés et pouvant être validés. À ce titre, ils recommandent la réalisation d'évaluation en amont de tout parcours afin d'identifier les besoins de chaque apprenant. En ce qui concerne les parcours visant des CQP/TFP ou les certifications professionnelles de la branche, cette évaluation est obligatoire de même que les bilans de pré-positionnement.

Le pré-positionnement vise à identifier des lacunes en savoirs de base chez les candidats rendant inenvisageable, dans un premier temps, l'inscription dans un parcours de formation pour l'obtention d'un CQP ou TFP de la propreté.

Le positionnement vise à adapter le contenu du parcours tant en durée qu'en contenu, en fonction du profil du stagiaire. Ce positionnement doit être soumis à l'employeur afin de garantir la cohérence entre la pratique professionnelle et les résultats du test pour que le contenu de la formation soit adapté aux besoins du salarié et de l'employeur.

Il est rappelé que l'organisme de formation doit respecter les critères d'évaluation fixés dans la certification Qualiopi et notamment "l'identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires lors de la conception des prestations".

Les bilans de pré-positionnement et positionnement en amont des parcours de formation relatifs aux CQP/TFP propreté seront pris en charge par l'OPCO. Il appartiendra à l'OPCO de mettre

en place un contrôle visant à s'assurer que les organismes de formation réalisent correctement les bilans de pré-positionnement (qualité du bilan). Dans le cas où un organisme de formation ne réaliserait pas correctement les bilans de pré-positionnement, à terme il perdra son habilitation délivrée par l'OC Propreté.

Les parties signataires se déclarent convaincues de la nécessité de développer dans un cadre structuré les actions de formation utilisant les nouvelles technologies d'information et de communication pour favoriser le développement de l'individualisation des formations.

Enfin, ils considèrent que le développement de la formation en situation de travail, telle que définie par le décret n° 2018-1341 du 28 décembre 2018, est une modalité permettant aux salariés d'acquérir ou de perfectionner des compétences dans une formation contextualisée, et ce faisant, d'initier davantage d'appétence à la formation.

## **5.1.2. Les dispositifs d'accès à la formation professionnelle et à la VAE pour les salariés**

### **5.1.2.1. Pro-A pour les salariés**

Le dispositif de la promotion ou de la reconversion par l'alternance (Pro-A) a fait l'objet d'un accord de branche spécifique le 3 février 2022, étendu par arrêté le 22 mai 2022 paru au *Journal officiel* le 2 juillet 2022.

Cet accord couvre les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale, à l'exception des établissements ou entreprises ayant pour activité principale la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ; le ramonage.

Cet accord permet de mobiliser, en faveur des salariés en CDI ou de certains sportifs en CDD, la Pro-A pour les certifications visées en son sein, pour des durées d'alternance pouvant aller jusqu'à 18 mois ou 24 mois selon les cas.

Les parties signataires conviennent de se réunir dans l'hypothèse où la Pro-A ferait l'objet d'une nouvelle réglementation.

### **5.1.2.2. Le plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise**

Les parties signataires considèrent le plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise comme un axe majeur de la stratégie de formation permettant la progression des salariés, favorisant leur fidélisation et le développement de leurs compétences et de leurs qualifications. Ils s'attachent au développement parallèle de l'évolution professionnelle des salariés et de la compétitivité des entreprises.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer et actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte des objectifs prioritaires définis par la branche à l'article 5.1.1 ainsi que des perspectives économiques, de la diversification des activités et des modes d'organisation du travail. Dans le cadre d'une gestion anticipée des compétences et des qualifications, ce programme définit les perspectives d'actions de formation ainsi que leur mise en œuvre.

Dans la perspective de favoriser le développement de compétences des salariés dans les TPE/PME, particulièrement les entreprises de moins de 50 salariés, dont la taille ne permet pas de disposer des ressources humaines, notamment en fonctions supports, pouvant asseoir de véritables politiques ou plans d'actions de formation, les parties signataires souhaitent qu'une offre de services adaptés soit proposée par l'OPCO, et structurée en lien avec les branches.

Il appartiendra également à l'opérateur de compétence de mobiliser des ressources extérieures en financement ou cofinancement des parcours de formation.

La SPP Propreté propose les taux, montants ou forfaits de prise en charge, et le cas échéant, sur des actions qu'elle jugera prioritaires au regard de la taille de ces entreprises.

### 5.1.2.3. Le compte personnel de formation

Les salariés sont informés du dispositif CPF par l'entreprise, à l'occasion de leur entretien professionnel.

#### I. Co-investissement

Il est rappelé que divers acteurs sont susceptibles d'abonder le CPF du salarié : notamment l'entreprise, l'OPCO de la branche, l'Agefiph, la CNAV...

Le décret d'application n° 2024-394 du 29 avril 2024, a établi un reste à charge pour le titulaire du CPF, reste à charge qui sera automatiquement prélevée lors de l'achat d'une formation sur la plateforme, sauf en cas d'exonération. Le montant du reste à charge est revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année par le biais d'un arrêté.

Cette participation n'est pas due lorsque la formation fait l'objet d'un abondement de son employeur ou d'un OPCO.

Eu égard aux ambitions de la branche propreté et des priorités essentielles qui ont été définies dans l'article 5.1.1.2, les parties signataires considèrent que les salariés qui souhaiteraient s'investir dans ces priorités doivent pouvoir le faire, particulièrement dans le cadre du CPF, notamment lorsque le montant porté sur le compte n'est pas suffisant pour réaliser le parcours de formation. Il s'agit tout particulièrement de favoriser le départ en formation des salariés à temps partiel, pour lesquels, le montant capitalisé peut s'avérer nettement insuffisant pour accéder à une formation certifiante.

Lorsque le salarié utilise son CPF pour réaliser un parcours de formation relevant des deux priorités » définies dans l'article 5.1.1.2, et que les fonds acquis sur le compte CPF s'avèrent insuffisants pour le parcours de formation visé, les parties signataires encouragent les entreprises à envisager deux modalités de co-investissement possibles. Il s'agit :

- d'une part, d'apporter le cofinancement nécessaire des coûts pédagogiques permettant la réalisation du parcours de formation visé ;
- d'autre part, de permettre sa réalisation en tout ou partie sur le temps de travail, ce qui induit le maintien de la rémunération.

Le co-investissement de l'employeur est alors pris en compte dans l'entretien professionnel.

Enfin, lorsque l'employeur co-investit le CPF, il est encouragé à veiller sur la cohérence du parcours de formation en lien avec la certification visée proposé par l'organisme habilité à délivrer la formation, notamment en se rapprochant du certificateur.

#### II. Mobilisation

Conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur, le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié ou avec son accord express. Il demande l'accord préalable à son employeur qui porte sur le contenu et le calendrier de la formation visée, lorsque les actions éligibles au CPF se déroulent en tout ou partie sur le temps de travail. La demande du salarié à son entreprise est formulée par écrit.

L'entreprise notifie sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires, à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse de l'entreprise dans le délai requis vaut acceptation.

Lorsque la demande porte sur une formation se déroulant totalement en dehors du temps de travail, la demande se fait notamment sur l'application mobile prévue à cet effet, validée et financée directement par la caisse des dépôts et consignation, opérateur public en charge de la gestion du CPF. Dans ce cas, l'accord préalable de l'entreprise n'est pas requis.

### III. Accès aux informations

L'information du montant crédité sur le compte, les formations éligibles ainsi que toute autre information complémentaire ou utile, sont accessibles via le service dématérialisé gratuit "[www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)".

Afin de favoriser l'appropriation de ces outils par les salariés, les parties signataires demandent aux entreprises de les informer sur l'existence du site "[www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)"; le cas échéant dans le cadre de l'entretien professionnel.

#### 5.1.2.4. Le compte personnel de formation de transition professionnelle (ou projet de transition professionnelle)

Les parties signataires rappellent que la branche peut accueillir des salariés en reconversion professionnelle.

Conformément à l'article L. 6323-17 et suivants, tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Il bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié, sauf cas particuliers, doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié de 24 mois consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise.

Le salarié peut bénéficier d'un accompagnement via le conseil en évolution professionnelle.

Le projet est présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR ou Transition Pro). Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Le projet de transition professionnelle est pris en charge par cette commission qui mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié.

#### 5.1.2.5. Le conseil en évolution professionnelle

Conformément à l'article L. 6111-6 du code du travail, toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3. L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Il accompagne les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle.

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la formation professionnelle.



Le conseil en évolution professionnelle est assuré par :

- les organismes de placement spécialisés dans l’insertion professionnelle des personnes handicapées, avec avis consultatif ;
- des missions locales pour l’insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- France Travail ;
- l’association pour l’emploi des cadres ;
- les opérateurs régionaux sélectionnés sur la base d’un appel d’offres national par France compétences.

Les salariés sont informés du conseil en évolution professionnelle, par l’entreprise, à l’occasion de leur entretien professionnel. Cette dernière peut présenter à cette occasion le site public “Mon conseil en évolution professionnelle” (<https://mon-cep.org/>).

À la remise du formulaire de liaison, une information est également faite sur ce dispositif.

Par ailleurs et afin d’assurer une plus grande visibilité des métiers de la propreté auprès du public, les parties signataires demandent, entre autres, à leur OPCO, d’assurer la diffusion de l’information relative aux métiers de la propreté à tous les opérateurs habilités à la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle ainsi qu’à toute instance participant au service public régional de l’orientation (SPRO).

#### **5.1.2.6. La validation des acquis de l’expérience**

Les salariés sont informés du dispositif la VAE par l’entreprise, à l’occasion de leur entretien professionnel.

Les parties signataires souhaitent faciliter la reconnaissance des salariés du secteur, de l’expérience en vue de l’obtention d’un certificat de qualification professionnelle, d’un titre à finalité professionnelle, d’un bloc de compétences ou d’un diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Ils rappellent que la VAE constitue une voie privilégiée d’accès pour l’acquisition des certifications de la branche propreté, notamment Cléa contextualisé propreté ainsi que ses CQP/TFP.

Conformément à l’article 5.3.1.1, dans la perspective d’ouvrir la VAE à un plus grand nombre de personnes, particulièrement les salariés en poste, tout en maintenant le niveau d’exigence et de qualité des certifications professionnelles délivrées par la branche, les parties signataires ont renouvelé le process de la VAE relatif aux CQP/TFP de la branche pour la rendre plus attractive, plus souple et plus simple d’accès, s’agissant de publics de premiers niveaux de qualification.

Dans cette même perspective et compte tenu des publics ciblés, les parties signataires souhaitent que l’accompagnement à la recevabilité puisse être intégrée dans l’autorisation d’absence pour congé VAE et donne accès à son financement.

Afin de donner au candidat salarié le temps nécessaire à la préparation de son épreuve de validation, la durée maximale du congé de VAE est portée à 48 heures.

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 instaure un accès universel à la VAE. Ainsi, toute personne de toute expérience en lien avec la certification visée peut bénéficier de la VAE et donc de la certification.

#### *Le rôle des architectes accompagnateurs de parcours*

Dès leur inscription, les candidats peuvent demander à bénéficier d’un accompagnement personnalisé, assuré par un architecte accompagnateur de parcours (AAP). Ce dernier, choisi par le candidat parmi une liste mise à disposition sur le portail France VAE, est chargé de conseiller le candidat et de l’aider à identifier les formations complémentaires nécessaires à la validation de

ses acquis. Les AAP deviennent ainsi le maillon essentiel de la démarche VAE. Ces AAP peuvent être soit généralistes, soit de filière, soit de branche.

Les parties signataires souhaitent que les organismes de formations habilités par l'OC Propreté pour dispenser les formations aux certifications de la branche soit fortement incités à s'enregistrer en tant qu'AAP de branche auprès de France VAE pour les niveaux de certifications qu'ils mettent en œuvre. A cet égard, ils demandent à l'OC Propreté d'organiser des sessions d'information régulière sur le dispositif à destination des organismes de formations habilités afin de garantir une présence territoriale d'AAP susceptible de permettre le déploiement de la démarche VAE.

#### **5.1.2.7. Optimiser la gestion du compte épargne temps dans le domaine de la formation**

Le compte épargne temps a été créé dans la branche par accord du 10 novembre 1998, puis intégré à l'article 6.5 de la présente convention collective nationale. Les parties signataires confirment l'élargissement de l'utilisation du compte épargne temps au financement d'une période d'absence afin de permettre au salarié de suivre une action de formation de son choix.

#### **5.1.3. Une contribution conventionnelle de branche pour le développement de la formation**

Les parties signataires affirment leur volonté de poursuivre et de déployer leur politique en faveur d'actions de développement des compétences auprès de tous salariés en dotant la branche des moyens financiers nécessaires à leur ambition. Ainsi, il existe une contribution conventionnelle au titre de l'exercice N exigible au 28 février de l'année N + 1 égale à 0,5 % de la masse salariale annuelle brute de l'année N – 1 telle que déclarée pour la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage pour les entreprises de 11 salariés et plus qui s'ajoute, sans se confondre, à la contribution légale prévue par les articles L. 6331-3 et suivants.

Par parallélisme avec l'autonomie de création et d'affectation de la contribution conventionnelle dans le respect des dispositions légales et réglementaires, les parties signataires actent que toutes les modalités de mise en œuvre de la contribution conventionnelle ou décisions de gestion de la contribution conventionnelle relèvent de la décision exclusive de la branche de la propriété et services associés. Ainsi, la gestion de cette contribution, qu'il s'agisse à titre d'exemple de la gestion des données, de l'attribution des fonds ou de l'affectation des fonds non consommés doit être confiée à une commission ou entité paritaire représentant exclusivement ladite branche.

Les parties signataires peuvent décider de confier la collecte de cette contribution conventionnelle à l'OPCO compétent, conformément aux dispositions légales en vigueur.

La contribution conventionnelle permet notamment la prise en charge de tous les frais attachés aux actions concourant au développement des compétences et des qualifications, particulièrement : coûts pédagogiques, accompagnement à la recevabilité de la VAE, rémunération, frais annexes, évaluation, suivi, accompagnement, certification.

Dans la perspective de maintenir un financement conventionnel dédié aux priorités de la branche, c'est-à-dire notamment le développement de la qualification et l'accès aux compétences clé, via respectivement les parcours CQP/TFP de la branche et les parcours MCCP et CléA contextualisée propriété (c'est-à-dire via les organismes de formation habilités par la branche), le développement de l'alternance, les parties signataires conviennent d'affecter une partie de la contribution conventionnelle au financement de l'accès à ces certifications, que ce soit par la voie de la formation ou de la VAE. Les parties signataires décident d'affecter aux priorités ainsi définies 0,1 % de la masse salariale annuelle brute, soit 20 % de la contribution conventionnelle.



Sera également disponible pour les entreprises au titre de l'année N le budget des fonds affectés aux autres actions. Ce budget est accordé sur la base de la collecte de la contribution conventionnelle sur MS N – 1 exigible au 28/02/N. Au 31 décembre de l'année N, les fonds non engagés en année N seront réaffectés au cours de l'exercice N + 1 aux priorités définies ci-dessus.

À titre transitoire, les budgets 2025 dédiés aux autres actions peuvent être engagés du 1<sup>er</sup> janvier 2025 jusqu'au 31 mars 2026. Ainsi au 1<sup>er</sup> avril 2026, les fonds qui n'auraient pas été engagés seront réaffectés au cours de l'exercice 2026 aux actions prioritaires.

À partir du budget 2026, les fonds affectés aux autres actions peuvent être engagés du 1<sup>er</sup> janvier 2026 jusqu'au 31 décembre 2026. Ainsi, les fonds qui n'auraient pas été engagés au 31 décembre 2026 seront réaffectés au cours de l'exercice 2027 aux actions prioritaires.

Les parties signataires peuvent également décider d'autres parcours de formation prioritaires éligibles à ce financement conventionnel dédié, en plus des priorités définies dans l'alinéa ci-dessus, en fonction des besoins de la branche. Dans ce cas, ils en établissent la liste et en définissent les modalités d'accès, au sein de la CPNEFP Propreté.

Il est rappelé que la gestion des fonds issus de la contribution conventionnelle fait l'objet d'un suivi comptable distinct.

Le recouvrement de la collecte et la mission de gestion des fonds feront l'objet d'une convention entre la CPNEFP Propreté et l'opérateur de compétence afin de déterminer notamment le service associé à cette gestion, les coûts afférents au recouvrement de la collecte et à la gestion des fonds. Il appartiendra à l'OPCO de mettre en place une comptabilité analytique permettant de justifier des coûts.

Les fonds de la collecte doivent être placés sur un compte bancaire dédié.

L'OPCO communiquera mensuellement au secrétariat de la CPNEFP Propreté un état des engagements des actions prioritaires (engagements, nombre de stagiaires, nombre d'heures de formation...).

En outre chaque année l'OPCO fera parvenir à la CPNEFP Propreté le montant disponible pour les actions prioritaires tenant compte notamment des annulations sur exercices antérieures et des reliquats de collecte à affecter aux actions prioritaires.

#### **5.1.4. La spécificité des situations et des publics**

##### **5.1.4.1. Promouvoir l'accès à la formation pour les femmes**

Le secteur de la propreté est un secteur particulièrement féminisé, avec une représentation différente femmes-hommes selon les niveaux de qualification. Ainsi, les femmes sont très majoritaires parmi les agents de services avec un taux de 69 %, d'employés (77 %) et de maîtrise administrative (78 %) ; elles sont à parts égales parmi les chefs d'équipes (51 %), et les hommes sont majoritaires sur les postes de maîtrise d'exploitation (56 %) et de cadres (65 %).

Afin de permettre une représentation plus équilibrée, les parties signataires demandent aux entreprises de veiller :

- à un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, que les salariés soient à temps complet ou à temps partiel ;
- à prendre en compte la proportion de salariés femmes pouvant accéder à un emploi classifié à un niveau supérieur ;
- à tenir compte dans l'organisation des formations de la particularité de l'organisation des chantiers et du cumul d'emplois des salariés ;
- à communiquer sur la pluralité et la mixité des métiers ;

- et par conséquent à augmenter le départ en formation des femmes pour leur permettre d'obtenir une reconnaissance de leurs qualifications, et d'accéder également à des postes où elles sont sous représentées, par exemple les postes à responsabilité.

#### **5.1.4.2. La formation des salariés multi employeurs**

Le secteur de la propreté a la particularité d'avoir un certain nombre de salariés avec plusieurs contrats de travail avec des employeurs différents. Ces situations peuvent conduire à compliquer l'accès à la formation et son bon déroulement.

Ainsi, lorsqu'une entreprise prend l'initiative du départ en formation et que le salarié concerné est multi-employeurs, les parties signataires demandent aux entreprises qui ne sont pas à l'initiative de la formation de faciliter le départ et le bon déroulement de la formation, et cela quelle que soit sa durée et ses modalités.

Dans le cas où le salarié bénéficie d'une action concourant au développement de compétences et qu'il est multi-employeurs, l'entreprise à l'initiative de la formation informera les entreprises concernées, en précisant la durée et les dates de formation du salarié. Ces dernières permettront ainsi la réalisation de l'action ou du parcours de formation.

Il en va de même quand le salarié est à l'initiative de sa formation et que la formation se déroule sur temps de travail.

#### **5.1.4.3. La formation des salariés à temps partiel et des salariés œuvrant sur plusieurs sites**

Les parties signataires s'entendent sur la nécessité de développer, pour ces salariés, des actions de formation spécifiques sur site dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La CPNEFP Propreté mènera une réflexion en lien avec l'OPCO afin de déterminer les modalités communes de mobilisation de ce dispositif (parcours-type, formation...).

#### **5.1.4.4. Les salariés en situation d'analphabétisme ou d'illettrisme et les salariés allophones**

Le secteur de la propreté, en tant que secteur d'intégration sociale, insère des publics, dont certains peuvent se trouver en situation d'analphabétisme ou d'illettrisme ou être des salariés allophones. L'analphabétisme est l'incapacité ou la difficulté à lire, écrire, compter, le plus souvent par manque d'apprentissage. Il se distingue de l'illettrisme, terme utilisé en France quand la personne a été scolarisée en français mais que cet apprentissage n'a pas conduit à la maîtrise de la lecture et de l'écriture ou que cette maîtrise a été perdue.

Considérant que la problématique de la lutte contre l'analphabétisme et de l'illettrisme relève de la responsabilité des pouvoirs publics et des collectivités territoriales, les parties signataires souhaitent qu'elle soit prise en compte avant l'entrée en entreprise afin de permettre aux personnes concernées de mieux sécuriser leur future trajectoire professionnelle. Pour autant, et afin d'offrir aux entreprises et aux salariés la possibilité de se former, la branche informera les entreprises des ressources pédagogiques existantes sur les territoires. Les parties signataires rappellent que le dispositif de la branche, la maîtrise des compétences clés de la propreté (MCCP), est construit pour répondre aux problématiques diversifiées d'accès aux savoirs de base des salariés, comme en témoigne l'expérience de la CPNEFP agissant en tant que jury de délivrance de ce certificat.

La loi n° 2024-42 du 26 janvier 2024 prévoit en son article 23 que, pour les salariés allophones signataires du contrat d'intégration républicaine et engagés dans un parcours de formation linguistique visant à atteindre une connaissance de la langue française au moins égale à un niveau déterminé par décret, les actions permettant la poursuite de celui-ci constituent un temps de

travail effectif, dans la limite d'une durée fixée par décret en Conseil d'État, et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur pendant leur réalisation. ».

Les partenaires sociaux poursuivront leurs démarches afin qu'un dispositif propreté soit élaboré afin de permettre aux salariés d'obtenir une certification qui réponde aux dispositions légales et réglementaires.

#### **5.1.4.5. Les travailleurs en situation d'handicap**

Les organisations signataires recommandent aux entreprises, en application de la réglementation en vigueur, de privilégier l'emploi des personnes en situation d'handicap et de se mobiliser pour favoriser leur maintien dans l'emploi, le développement de leurs compétences et l'accès à la qualification via notamment les certifications professionnelles de la branche.

Depuis 25 ans, un partenariat avec l'Agefiph a permis de développer l'emploi et la formation des travailleurs en situation d'handicap au sein des entreprises de propreté. Les parties signataires entendent poursuivre ce partenariat via leur opérateur de compétence avec l'Agefiph notamment sur les axes suivants :

- de participer activement aux efforts de promotion des emplois de la branche en direction des personnes en situation d'handicap ;
- de contribuer à l'intégration des personnes en situation d'handicap, particulièrement par la voie de l'alternance en développant des actions spécifiques, notamment en termes de modalités d'accueil adaptées en entreprise, de formation, de sensibilisation et d'implication des CFA à cette thématique, notamment en direction de l'ensemble des apprentis ; la branche poursuivra ses efforts en ce qui concerne les apprentis en situation d'handicap en essayant de dépasser le taux actuel de 3,5 % ;
- de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation d'handicap en s'appuyant sur l'ensemble des dispositions relatives aux aménagements de postes et aux actions d'adaptation et de faciliter le lien entre le référent handicap de l'entreprise et l'Agefiph ;
- de favoriser la formation professionnelle continue des travailleurs en situation d'handicap, notamment pour les seniors, et particulièrement le développement de leurs compétences, tout au long de leur vie professionnelle afin de leur garantir au mieux leur employabilité et leur progression dans l'entreprise. L'accès aux certifications professionnelles de la propreté constitue une priorité.

Par ailleurs, l'OC Propreté poursuivra son accompagnement des évaluateurs CQP/TFP de la branche concernant l'évaluation et l'accueil des candidats en situation de handicap et continuera à s'assurer de leur mise en conformité concernant leurs obligations.

#### **5.1.4.6. L'information et la formation dans les TPE et PME**

L'accès à la formation des salariés des TPE et PME est souvent plus difficile à organiser notamment par manque de temps et d'appropriation des dispositifs. Ainsi, la réforme de la formation professionnelle engagée par la loi du 5 septembre 2018 a donné aux opérateurs de compétences plusieurs grandes missions, dont le développement de la formation auprès des entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires demandent à l'opérateur de compétences d'intensifier et développer la qualité de l'information sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier les jeunes et les salariés des petites et des moyennes entreprises, en s'appuyant sur les différents opérateurs de la branche et sur toute modalité innovante. Le maillage territorial de l'OPCO constituera, à cet égard, une force de développement.

Il est en outre demandé à l'OPCO de renforcer la collaboration entre les référents propreté implantés sur les territoires et en charge du conseil auprès des TPE et PME avec les référents

grands comptes d'AKTO afin de d'organiser des sessions de formation inter-entreprises en ce qui concerne notamment les CQP/TFP propreté et MCCP/CléA contextualisé propreté et répondre ainsi aux besoins des entreprises et des salariés.

## **5.2. Les jeunes, les demandeurs d'emploi et les salariés en reconversion professionnelle**

### **5.2.1. La politique d'orientation des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en reconversion professionnelle vers les dispositifs de la branche**

La branche se mobilisera sur les dispositifs favorisant l'orientation et l'intégration des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en reconversion professionnelle.

#### **5.2.1.1. L'attractivité de la branche**

Les parties signataires encouragent les entreprises et les représentants de la branche à s'engager dans la mise en œuvre d'une alternance de qualité.

Elles souhaitent développer leur action dans trois directions :

- l'amélioration et la poursuite des actions de communication sur les métiers en vue de favoriser une meilleure connaissance des opportunités offertes par le secteur, visant particulièrement les jeunes sortis du système scolaire, les personnes en reconversion professionnelle et les demandeurs d'emploi, et ce par le biais notamment de la mobilisation de partenariats (ex. : cité des métiers...) ;
- la promotion de l'apprentissage auprès des jeunes et des entreprises est une priorité. Il permet notamment de constituer un vivier privilégié de jeunes diplômés ou certifiés pour les entreprises de la branche ;
- le développement du contrat de professionnalisation constituera une voie privilégiée pour intégrer la branche et y consolider ou y acquérir un métier et une qualification, pour les jeunes et adultes n'ayant pas la possibilité ou la volonté de passer un titre ou un diplôme par l'apprentissage.

Dans ce cadre, elles insistent sur la large diffusion de l'information relative aux métiers de la propreté auprès de tous les opérateurs qui agissent sur l'information et l'orientation des publics, et en confient la réalisation à leur OPCO.

#### **5.2.1.2. Le développement de l'insertion par la voie de l'alternance**

Les dispositifs d'insertion en alternance ayant démontré leur efficacité en termes d'insertion durable des publics et particulièrement des jeunes, les parties signataires rappellent leur volonté de développer les deux contrats en alternance, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Dans cette logique, les parties signataires privilégieront l'accès aux CQP/TFP des demandeurs d'emploi par la voie de l'alternance.

Les parties signataires ambitionnent de développer plus amplement cette voie, en se fixant un objectif de 7 600 contrats en alternance signés en 2026 (3 700 contrats de professionnalisation signés et 3 900 contrats d'apprentissage signés – données AKTO).

Il s'agira d'ailleurs de développer la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage en lien avec l'OPCO.

Les parties signataires fixent un objectif de 350 formations de tuteurs et de maîtres d'apprentissage par an d'ici fin 2026.

Un point annuel sera effectué en CPNEFP Propreté sur l'évolution du nombre de contrats en alternance et de formations de tuteurs et de maîtres d'apprentissage.

### 5.2.1.3. Des passerelles pour les jeunes et les adultes visant à sécuriser leurs parcours professionnels

Les parties signataires souhaitent promouvoir auprès des pouvoirs publics la mise en place de passerelles, permettant aux jeunes et aux adultes, qui en auraient la volonté, de s'investir dans des parcours de formation sur la base du dispositif de la branche : la "Maîtrise des compétences clés de la propreté", ou du socle de connaissances et de compétences, CléA. Ces passerelles peuvent s'inscrire dans le cadre de différents dispositifs existants proposés par les pouvoirs publics et/ou par le service public à l'emploi. Ainsi, il en va notamment de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE). Le financement de ces formations est assuré par France Travail et/ou les conseils régionaux.

Les parties signataires rappellent que, le secteur de la propreté étant un secteur d'intégration sociale, ces passerelles ne constituent pas un prérequis pour l'accès à l'emploi, mais c'est une forte recommandation considérant la sécurisation de leur trajectoire professionnelle.

### 5.2.1.4. Les publics de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation

Les parties signataires rappellent leur attachement à la filière de diplômes et titres existante et récemment renouvelée, à savoir : titre professionnel agent de propreté et d'hygiène, CAP "Agent propreté hygiène" qui devient le CAP "Propreté et prévention des biocontaminations" à partir de septembre 2025, Bac pro "Hygiène propreté stérilisation", BTS "Métiers des services à l'environnement", TFP TCN 6 "Responsable développement et qualité hygiène propreté et services" ainsi que les TFP de la branche propreté. Sauf exceptions mentionnées dans le présent article cette filière se réalise par alternance pour les jeunes.

L'apprentissage est la voie de formation diplômante ou certifiante privilégiée pour les jeunes, visant un titre ou un diplôme, pour se préparer aux métiers du secteur de la propreté et services associés.

Le contrat de professionnalisation permet aux jeunes et aux adultes, d'acquérir un certificat de qualification professionnelle, une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche. Les adultes pourront également accéder par cette voie aux titres et aux diplômes.

Les parties signataires rappellent la priorité qu'ils souhaitent donner aux opérateurs de la branche en ce qui concerne l'ensemble des formations professionnelles destinées aux jeunes et aux demandeurs d'emplois.

### 5.2.1.5. Les GEIQ propreté

Les groupements d'entreprises pour l'insertion et la qualification (GEIQ) de la propreté, avec leurs multiples implantations territoriales, sont des entités créées et pilotées par des entreprises de propreté permettant d'insérer et qualifier des personnes via les dispositifs de l'alternance.

En lien avec les opérateurs de la branche propreté, les GEIQ propreté organisent les parcours de formation, accompagnent les personnes, font le lien avec les entreprises, pour préparer leur insertion durable. Les GEIQ de la propreté sont labellisés annuellement par la fédération des GEIQ et font l'objet d'une reconnaissance par l'État.

En cela, les GEIQ de la propreté doivent participer activement à la politique de la branche visant le développement durable de l'insertion, notamment de publics éloignés de l'univers professionnel via en particulier les contrats de professionnalisation ayant pour objectif les CQP/TFP de la propreté.

#### 5.2.1.6. Les tuteurs, les maîtres d'apprentissage et la fonction tutorale

Pour faciliter l'accueil des jeunes et des demandeurs d'emploi ainsi que leur intégration et leur suivi dans les entreprises faciliter et accompagner le développement de compétences et qualifications des salariés, les parties signataires considèrent comme primordial le rôle des tuteurs et des maîtres d'apprentissage.

Elles recommandent aux entreprises de former leurs tuteurs et maîtres d'apprentissage à cette mission, de leur donner les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission et de reconnaître cette mission dans leurs dispositifs d'évaluation. Il est rappelé que l'article D. 6325-8 du code du travail prévoit que l'employeur doit laisser au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former et que l'article L. 6223-8 prévoit que l'employeur doit veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Le financement de l'aide à la fonction tutorale sera attribué prioritairement aux tuteurs ou maître d'apprentissage tutorant des salariés dans le cadre des contrats de professionnalisation ou contrats d'apprentissage, lorsque la formation vise un CQP/TFP de la branche, un diplôme de la filière propreté, ou lorsque l'employeur du contrat de professionnalisation est un GEIQ de la propreté (Groupement d'entreprises pour l'insertion et la qualification), dans le cadre de la réglementation en vigueur. La CPNEFP Propreté, pourra proposer les modalités et montants de prise en charge à la section paritaire professionnelle et/ou l'opérateur de compétences de la branche, qu'elles pourront réviser en tant que de besoin.

Les parties signataires considèrent que le développement de ces missions constitue une condition essentielle de réussite pour accompagner les démarches certifiantes et qualifiante de la branche.

Les parties signataires considèrent que les salariés âgés de plus de 50 ans, compte tenu de leur grande expérience professionnelle, constituent une priorité d'accès à la formation visant les missions de tuteurs.

Les missions du tuteur ou du maître d'apprentissage sont les suivantes :

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

Enfin, les parties signataires s'accordent sur l'importance des missions des tuteurs opérationnels, qui assurent l'accueil, la transmission des savoir-faire et l'accompagnement concret aux personnes tutorées. Afin de permettre une disponibilité plus efficiente du tuteur opérationnel, les parties signataires demandent aux entreprises d'envisager le suivi de deux personnes maximums par tuteur opérationnel salarié.

### 5.2.2. Le développement de l'apprentissage

#### 5.2.2.1. L'apprentissage auprès des jeunes et des entreprises

Afin de rendre attractif l'apprentissage des métiers spécifiques des entreprises de propreté pour les jeunes, les parties signataires décident de fixer les barèmes de rémunérations au-dessus des minima obligatoires. Les parties signataires décident également d'harmoniser ces barèmes afin de les rendre plus lisibles pour les jeunes et pour les entreprises.



Ces barèmes s'appliquent si les qualifications visées portent sur les métiers de la propreté, c'est-à-dire les diplômes, titres, et TFP visés par l'article 5.2.1.4 du présent accord. Ces barèmes s'appliquent à partir des nouveaux contrats dont l'exécution a débuté à partir de l'extension de l'accord, soit à la date de parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

### *Contrats d'apprentissage de 1 à 3 ans*

	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année
– 18 ans	40 %	50 %	65 %
18/20 ans	55 %	65 %	80 %
21/25 ans	70 %	80 %	85 %
26 ans et +	100 %	100 %	100 %

Pour les jeunes de 16 à 25 ans inclus, tous ces pourcentages se calculent sur la base du revenu minimum hiérarchique de l'emploi occupé pour chaque année d'apprentissage, ou du Smic s'il est supérieur.

Pour les jeunes de 26 ans et plus, 100 % du revenu minimum hiérarchique correspondant à l'emploi occupé ou 100 % du salaire minimum de croissance s'il est supérieur, pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.

En conséquence, à défaut de viser les métiers spécifiques de la propreté, les minima applicables à l'apprentissage seront ceux fixés par la réglementation en vigueur.

#### **5.2.2.2. Le soutien au développement de l'apprentissage et aux CFA propreté**

Les parties signataires encouragent l'ensemble des CFA publics et privés mobilisés sur les métiers de la propreté à poursuivre et amplifier le développement de l'apprentissage.

Ils s'accordent sur le principe de l'élaboration d'un coût au contrat (ou niveau de prise en charge [NPEC]), comme précisé par la loi, qui prenne en compte les besoins en fonctionnement, en équipement et investissement, notamment selon les besoins complémentaires d'accompagnement social et pédagogique dont ont besoin les jeunes sortis du système scolaire sans qualification pour assurer leur réussite dans l'alternance, ainsi que de la mobilité dans le cadre du cursus pédagogique.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu'aux règles définies par France compétences, la CPNEFP Propreté établira les niveaux de prise en charge de l'opérateur de compétences sur la base d'un forfait annuel par diplôme et par titre portant sur les métiers propreté principalement.

Conformément au cadre légal, les investissements amortissables sur plus de trois ans sont exclus des éléments constitutifs du coût au contrat.

C'est pourquoi les parties signataires souhaitent, que des participations financières aux dépenses d'investissement puissent être obtenues auprès des pouvoirs publics (collectivité, régions...) ainsi qu'auprès de l'opérateur de compétences au titre de l'article L. 6332-14.

Les parties signataires soulignent également que les frais de transport, d'hébergement et de restauration représentent des coûts importants et que leur prise en charge constitue un élément majeur de l'accès au contrat d'apprentissage pour des jeunes sortis du système scolaire peu ou pas qualifiés, souvent dans des situations économiques et sociales difficiles. Ils appellent donc les pouvoirs publics nationaux et régionaux à accompagner le financement de ces frais à hauteur des besoins.

### 5.2.3. Le contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emplois

#### 5.2.3.1. Le public

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale par une certification ou une qualification professionnelle, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités proposés par la branche ;
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à France Travail, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1.

#### 5.2.3.2. La durée du contrat

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée, ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation a une durée pouvant aller jusqu'à 36 mois pour les jeunes de moins de 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, aux demandeurs d'emplois en recherche d'emploi depuis plus d'un an, ainsi qu'aux bénéficiaires de divers dispositifs sociaux, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En ce sens, les parties signataires conviennent de trois exceptions :

- a) Le contrat de professionnalisation peut avoir une durée pouvant aller jusqu'à 18 mois pour les publics jeunes et adultes n'ayant pas les prérequis nécessaires, particulièrement les personnes n'ayant pas validé la "Maîtrise des compétences clés de la propreté" ou le socle de connaissances et de compétences, CléA ;
- b) Le contrat de professionnalisation peut avoir une durée allant jusqu'à 24 mois pour préparer un diplôme ou un titre, particulièrement pour les adultes de 30 ans et plus ;
- c) Le contrat de professionnalisation pourra avoir une durée supérieure à 12 mois lorsque la mise en œuvre des CQP/TFP de la branche le nécessitera, en particulier lorsque des modules complémentaires sont nécessaires à l'exercice du métier.

#### 5.2.3.3. La durée de la formation

Les parties signataires considèrent que la durée de formation obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation doit être d'un minimum de 15 % et d'un maximum de 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation en CDD, ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI. Cette durée comprend les actions de positionnement, formation, accompagnement et évaluation. Elle ne peut être inférieure à 150 heures.

L'article L. 6325-14 prévoit qu'un accord de branche peut porter au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour ceux mentionnés à l'article L. 6325-1-1 ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

La durée de la formation peut aller au-delà de 25 % dans les cas suivants :

- a) Lorsque les jeunes et les adultes ne disposent pas des prérequis nécessaires, principalement en termes de "Maîtrise des compétences clés de la propreté" ou du socle de connais-



sances et de compétences, CléA, ou certains blocs de compétences pour s'engager dans un processus qualifiant ;

- b) Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ;
- c) Pour la mise en œuvre des CQP/TFP ;
- d) Pour les parcours de formation réalisés par les GEIQ proprement.

Les parties signataires rappellent que les parcours de formation doivent être adaptés aux besoins pédagogiques et environnementaux de l'apprenant et rappellent par conséquent l'importance de son positionnement.

#### **5.2.3.4. Les forfaits horaires**

Dans la définition de ses conditions de prises en charge, l'opérateur de compétences de la branche devra prendre en compte la nouvelle politique de la branche en matière de certification professionnelle, en particulier en ce qui concerne la qualité des évaluations.

Le forfait de prise en charge financière par l'opérateur de compétences concernant le financement des actions de formation, est de :

- pour les CQP/TFP de la proprement : 25 €/heure HT ;
- pour les contrats de professionnalisation conclus par un GEIQ proprement quel que soit le niveau et le public : 34 €/h HT ;
- pour CléA contextualisé proprement : 30 €/heure HT ;
- pour CléA numérique ou interprofessionnel : 20 €/heure HT ;
- pour les formations relatives à l'acquisition de techniques métiers avec reconnaissance sur la convention collective : 25 €/heure HT ;
- pour tous les autres cas : 15 €/heure HT.

Dans le cas du suivi d'un premier parcours visant un CQP ou un TFP de la proprement, s'ajoute un forfait pour les bilans de pré-positionnement et positionnement obligatoires de 100 € HT, pour les CQP/TFP chef d'équipe et CQP chef de site et CQP responsable de secteur, ce forfait est de 150 € HT.

Le forfait pour l'évaluation des CQP/TFP proprement est de 550 € HT pour une certification entière. Ce forfait est de 275 € dans le cas d'une évaluation par bloc.

Pour CléA contextualisé proprement s'ajoutent :

- un forfait bilan de positionnement de 180 € HT ;
- un forfait évaluation en amont de 600 € HT ;
- un forfait évaluation en aval (si mis en œuvre) : 300 € HT.

Ces prises en charge sur l'alternance pourront être révisées en tant que de besoin par la CPNEFP de la proprement et s'entendent dans la limite des fonds disponibles au sein de l'OPCO.

### **5.3. La certification professionnelle de la branche : un moyen de la sécurisation des parcours professionnels**

#### **5.3.1. Les certifications délivrées par la branche proprement et services associés**

Les parties signataires conviennent que la formation professionnelle des salariés en poste est la priorité. Le cadrage financier en sera donc contrôlé régulièrement par la CPNEFP Proprement et la CPNEFP Proprement. Rappelant la nécessité de recrutement et d'insertion par l'emploi et la formation, ils accèdent aux transformations des CQP en TFP pour s'ouvrir à l'apprentissage. Il s'agira de s'assurer que le passage des TFP via la formation professionnelle continue pour les salariés reste à un niveau élevé, un suivi régulier sera effectué en CPNEFP Proprement et CPNEFP Proprement.

Les parties signataires fixent d'ailleurs pour objectif d'avoir une augmentation du nombre de CQP/TFP de la branche propreté obtenus via la voie de la formation professionnelle continue pour les salariés du secteur, l'objectif est de 4540 candidats aux CQP/TFP propreté par an en 2026 (données OC au 31/12/2026) dont 2590 via les contrats de professionnalisation et 1590 via les formations dédiées pour les salariés déjà présents en entreprise.

Pour les certifications de la branche qui peuvent être soit un CQP non enregistré au RNCP soit un TFP, par exemple agent machiniste en propreté, agent d'entretien et rénovation en propreté, chef d'équipe, il est rappelé que, en application de la réglementation en vigueur, seul le TFP est accessible via l'apprentissage, la VAE, ou la mobilisation du CPF ou du CPF de transition professionnelle.

Les certifications ont pour objectif de renforcer et valider les compétences et qualifications détenues par les salariés de la propreté et de sécuriser leur parcours professionnel. Elles sont ainsi un outil d'insertion, d'intégration, de progression et de reconnaissance.

En outre considérant la problématique liée au nombre important de salariés à temps partiel dans le secteur de la propreté, du fait des exigences des clients, les parties signataires considèrent que le développement des certifications auprès des salariés est un axe clé de professionnalisation et doit contribuer à l'augmentation de leur temps de travail.

La certification professionnelle au sein de la branche se définit principalement par l'existence de la filière de certificats de qualification professionnelle (CQP) et des titres à finalité professionnelle (TFP) et par son évolution selon les besoins exprimés par la branche, notamment la création de nouveaux CQP/TFP, la rénovation des CQP/TFP existants ou la création de toute autre certification professionnelle de la propreté.

Conformément à la loi, les certifications de la branche sont dorénavant organisées en blocs autonomes. Les parties signataires rappellent cependant leur attachement au passage des certifications dans leur intégralité, seules à même d'apporter aux candidats un niveau de qualification reconnu.

Les parties signataires souhaitent faire évoluer les CQP en TFP afin de permettre à des publics et en particulier les jeunes de bénéficier, notamment via l'apprentissage, d'un parcours adapté dans un environnement éducatif propre à accompagner et sécuriser leurs parcours. C'est pourquoi, chaque CQP de la filière peut être transformé en un TFP équivalent sur décision des partenaires sociaux. Il sera précisé pour chaque TFP de la profession "métier qualifié propreté". Les anciens titulaires du CQP conservent les mêmes bénéfices attachés à la certification que les nouveaux titulaires du TFP correspondant. Le CQP et son TFP correspondant sont rigoureusement identiques à tout point de vue, qu'il s'agisse du métier visé, du périmètre des bénéficiaires potentiels, de l'objectif dans les parcours professionnels, des référentiels, des modalités d'évaluation et de certification, du positionnement dans la classification des emplois, etc. Ils ne diffèrent que sur un point : le CQP n'est pas à ce jour réglementairement éligible à l'apprentissage, alors que le TFP l'est, en tant que titre enregistré au RNCP ; l'éligibilité est identique sur tous les autres dispositifs.

Les CQP et TFP sont l'un des moyens privilégiés pour l'ensemble des salariés d'évoluer professionnellement et d'acquérir des compétences et des qualifications au sein de la profession.

La CPNEFP Propreté reste l'instance certificatrice pour les CQP et est co-certificatrice avec l'OC Propreté pour les TFP.

Afin de promouvoir auprès des salariés, l'accès à la formation et le développement de la certification professionnelle de la branche, les parties signataires encouragent les entreprises à valoriser auprès des salariés certifiés, les nouvelles compétences et qualifications développées en leur permettant d'accéder, dans la mesure du possible, aux différents niveaux de qualification professionnelle.

### 5.3.1.1. Les CQP/TFP

#### I. La filière de CQP/TFP existante

La filière actuelle est constituée des CQP et/ou TFP suivants :

- agent machiniste en propreté (AM) ;
- agent d’entretien et de rénovation en propreté (AERP) ;
- chef d’équipe en propreté (CEP) ;
- laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur (LV) ;
- agent en maintenance multi technique immobilière (AMI) ;
- chef d’équipe en propreté et en maintenance multi technique immobilière (CEPMI) ;
- chef de site(s) (CS) ;
- responsable de secteur (RS).

Les salariés titulaires d’un titre ou d’un CQP/TFP de la propreté et mettant en œuvre dans leur emploi ou fonction les compétences acquises ne peuvent être classés en dessous du niveau correspondant au titre ou CQP obtenu ci-après :

- ASCS (Agent de service confirmé spécialisé) avec le CQP/TFP “Agent machiniste en propreté” (AM) ;
- AQS1 avec le CQP/TFP “Agent d’entretien et de rénovation en propreté” (AERP) ou le CQP/TFP “Agent en maintenance multi technique immobilière” (AMI) ;
- ATQS1 avec le CQP/TFP “Laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur avec moyens spécifiques” (LV) ;
- CE1 avec le CQP/TFP “Chef d’équipe en propreté” (CEP) ;
- CE2 avec le CQP/TFP “Chef d’équipe en propreté et en maintenance multi technique immobilière” (CEPMI) ;
- MP1 avec le CQP/TFP “Chef de site(s)” (CS) ;
- MP3 avec le CQP/TFP “Responsable de secteur” (RS).

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les parties signataires ont attribué un niveau, relatif à la nomenclature européenne à chaque CQP/TFP de la propreté, comme suit :

Certifications propreté	Cadre national des certifications professionnelles
CQP/TFP AM	3
CQP/TFP AERP	3
CQP/TFP LV	3
CQP/TFP CE	3
CQP/TFP AMI	3
CQP/TFP CEPMI	3
CQP/TFP CS	4
CQP/TFP RS	5

Les parties signataires rappellent que l’avenant n° 20 à l’accord du 25 juin 2002 sur les classifications d’emplois a prévu notamment en son article 3 une évolution facilitée de l’ASC (Agent de service confirmé) avec l’étude en priorité, avant tout recrutement externe, de la candidature des ASC de l’entreprise à un poste relevant de l’échelon ASCS (Agent de service confirmé et

spécialisé), lorsque ces salariés ont notamment suivi une formation ASCS dont le référentiel de compétences a été définie par la CPNEFP Propreté du 8 février 2023.

## **II. Le cadre de référence des CQP/TFP**

Les CQP/TFP de la propreté de la filière sont structurés avec 3, 4, 5 blocs de compétences, selon les CQP/TFP, ce qui permet d'appréhender les parcours de formation et la validation de façon modulaire. Ces blocs sont des unités qui ont pour objet de faciliter l'acquisition d'un CQP/TFP dans sa totalité ainsi que de permettre, lorsqu'il y a lieu, leur enregistrement au répertoire spécifique visé à l'article L. 6113-4 ou 6 du code du travail.

Trois types de référentiels structurent leur contenu : un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

Les CQP/TFP de la branche propreté sont construits, autant que faire se peut, de manière imbriquée, afin de favoriser l'accès à des évolutions et des mobilités professionnelles. Ainsi, et à titre d'exemple, le titulaire du CQP/TFP "Agent machiniste classique" peut s'orienter vers le CQP/TFP "Chef d'équipe en propreté" ou vers le CQP/TFP "Agent d'entretien et de rénovation en propreté". Il pourra bénéficier de parcours plus courts et d'exemptions de certaines évaluations de blocs dans les deux propositions d'orientation, et ce quelle que soit la modalité d'accès : formation ou VAE.

Les CQP/TFP de la branche propreté sont enregistrés selon les cas au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou sont en cours d'enregistrement.

## **III. L'accès aux CQP/TFP de la propreté**

Les CQP/TFP de la branche propreté ont pour objet, comme pour toute certification professionnelle, d'évaluer et de valider la maîtrise de compétences et qualifications professionnelles. Ainsi, leur accès s'envisage soit par la validation des acquis de l'expérience, soit par un parcours de formation. L'ensemble des dispositifs de formation (dont le contrat de professionnalisation, la Pro-A, le CPF, etc.) seront mobilisés pour permettre l'accès aux CQP/TFP, à l'exception du contrat d'apprentissage pour les CQP.

Toute personne, y compris des demandeurs d'emploi et des salariés d'une autre convention collective, peuvent accéder aux CQP/TFP de la propreté.

Un droit d'inscription pour accéder aux épreuves de certification est instauré pour chaque candidature aux CQP/TFP de la propreté.

Le cadre des réformes successives, et particulièrement celle issue de la loi du 5 septembre 2018, amène les entreprises de 50 salariés et plus à financer la totalité des actions du plan de développement de compétences de leurs salariés, sur la conventionnelle et leurs seuls fonds propres. Ainsi, pour encourager les entreprises à investir et développer l'accès aux CQP/TFP pour un plus grand nombre de salariés, et pour permettre aux salariés de se saisir de leur trajectoire professionnelle dans le cadre du CPF, les parties signataires souhaitent que les parcours de formation visant les CQP/TFP soient au plus près des besoins des apprenants. Aussi chaque parcours de formation doit faire obligatoirement, conformément à la demande des parties signataires, l'objet d'un bilan pré-positionnement et d'un bilan de positionnement en amont, afin de l'adapter, voire de l'individualiser, tant en durée qu'en modalités.

#### **IV. Le financement des CQP/TFP**

Dans la branche propreté : lorsque l'accès à un CQP/TFP de la branche se réalise dans le cadre d'une entreprise relevant du champ de la présente convention collective nationale, son financement se réalise par l'employeur notamment, dans le cadre de ses fonds propres et des financements de l'OPCO désigné par la branche. Il s'agit notamment : des fonds issus de la contribution conventionnelle, particulièrement ceux consacrés aux priorités de la branche conformément à l'article 5.1.4 du présent accord ; pour les entreprises de moins de 50 salariés, prioritairement des fonds issus de l'article L. 6332-3 2° du code du travail ; des fonds de la section financière "alternance" de l'OPCO pour le contrat de professionnalisation, la Pro-A, le contrat d'apprentissage (ce dernier pour les seuls TFP) ; de tout autre dispositif de financement de la formation destiné aux demandeurs d'emploi, salariés, travailleurs non-salariés.

Il appartiendra à l'OPCO de rechercher et mobiliser toutes ressources afin de financer ou cofinancer l'accès aux CQP/TFP quels que soient le dispositif mobilisé et la taille de l'entreprise.

#### **V. Modalités d'évaluation et de délivrance des CQP/TFP, y compris VAE**

Dans le cas de l'accès par la formation, l'évaluation des compétences et des qualifications professionnelles en vue de la validation de la certification est assurée, sous le contrôle de l'organisme certificateur, par une commission d'évaluation respectant les modalités définies par décret.

Dans le cas de la VAE, l'instruction et la validation de la recevabilité du dossier du candidat sont déléguées par la CPNEFP Propreté à l'organisme certificateur propreté.

Dans tous les cas, les résultats des commissions d'évaluation sont examinés par la CPNEFP Propreté qui est le jury de délivrance des CQP/TFP. Le jury délivre tout ou partie des blocs de compétences de la certification. Dans le cas d'une validation partielle, ou d'un parcours de formation ou de VAE qui ne vise qu'une partie des blocs du CQP/TFP, les blocs validés sont acquis à vie. Cependant, le certificateur peut faire évoluer sa certification quand les conditions d'exercice des activités changent ou évoluent. Dans ce contexte, au même titre que la durée de validité de la certification, la durée de validité du bloc est celle figurant dans la fiche RNCP dans la rubrique "Date d'échéance de l'enregistrement".

La gouvernance des CQP/TFP est rappelée en annexe 1.

#### **VI. Le recours contre la décision de la CPNEFP Propreté**

Si des candidats contestent la décision de la CPNEFP Propreté, constituée en jury, ils devront déposer une demande de recours écrite auprès de la CPNEFP Propreté via l'organisme certificateur, dans un délai de 3 mois après la communication écrite des résultats aux candidats.

L'organisme certificateur propreté instruit ces demandes et saisit la CPNEFP Propreté, jury souverain, qui statue à nouveau puis transmet sa décision finale à l'organisme certificateur. Celui-ci informe les intéressés dans un délai de 3 mois maximum, à partir de la date de réception de la lettre de saisine.

##### **5.3.1.2. Le certificat relatif à la "Maîtrise des compétences clés de la propreté" (MCCP) et son articulation avec le socle de connaissances et compétences professionnelles (CléA) défini par décret**

Les parties signataires se sont engagées depuis une vingtaine d'années dans la lutte contre l'illettrisme en créant et développant un dispositif spécifique, la "maîtrise des écrits professionnels", dont l'objet était de permettre aux salariés d'acquérir une maîtrise suffisante de la lecture et de l'écriture en lien avec leur activité professionnelle.

Pour autant, la lutte contre l'illettrisme comprend aussi d'autres dimensions comme le calcul ou l'orientation dans l'espace, à titre d'exemples. Ainsi, les parties signataires ont construit un parcours de formation certifiant, la "Maîtrise des compétences clés de la propreté" (MCCP) sur la base du référentiel des compétences clés proposé par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) et des exigences relatives aux métiers de la propreté.

La loi du 5 mars 2014 a instauré un socle commun de connaissances et de compétences professionnelles défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, qui fait l'objet d'une certification inscrite au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du code du travail et qui se dénomme CléA.

La diversité des situations de départ (analphabétisme, illettrisme, remise à niveau, français langue étrangère, à titre d'exemples) des salariés concernés par l'acquisition de ce nouveau socle de connaissances et de compétences professionnelles, peut requérir des parcours de formation longs et difficiles d'accès directement pour ces publics. Aussi, afin de répondre aux exigences du socle défini par décret et d'encourager les salariés concernés à aller au bout de ce nouveau dispositif, les parties signataires ont souhaité l'articuler avec le certificat "Maîtrise des compétences clés de la propreté" (MCCP), qui constitue un élément déjà très conséquent du socle CléA. La contextualisation de CléA au secteur de la propreté a intégré la possibilité d'un certificat intermédiaire, la MCCP, validant une partie du parcours de CléA. En ce sens, les parties signataires par le biais de leur organisme certificateur ont enregistré la MCCP au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du code du travail.

Les parties signataires souhaitent que soit communiquée une information visant la possibilité d'accès au socle commun de connaissances et compétences CléA aux salariés qui ont acquis le certificat MCCP.

Par ailleurs, les parties signataires fixent les objectifs suivants :

- pour la MCCP : 700 candidats en 2026 (données OC au 31/12/2026) ;
- pour CléA contextualisé propreté : 200 candidats en 2026 (données OC au 31/12/2026).

Un point annuel sur l'évolution sera effectué en CPNEFP Propreté.

### **5.3.2. Les passerelles avec les autres certifications et les mobilités internes entre fonctions**

#### **5.3.2.1. Les passerelles avec les autres certifications**

Conformément à l'article L. 6113-7 du code du travail et dans la perspective de faciliter l'accès aux certifications professionnelles, de rendre lisibles les parcours professionnels, d'encourager les évolutions professionnelles, d'optimiser les moyens mis en place, le principe de la réalisation de passerelles entre certifications est affirmé dans la mesure de son opportunité et de sa faisabilité par les certificateurs concernés, notamment par la correspondance avec les emplois ciblés, par les exigences des évaluations, par les enjeux poursuivis.

La CPNEFP Propreté, en lien avec l'OC Propreté, effectuera une veille pour identifier de nouvelles correspondances à mesure que de nouvelles certifications sont enregistrées et afin que ces correspondances soient communiquées à France compétences.

#### **5.3.2.2. Permettre l'accès aux CQP/TFP de la branche aux apprentis préparant une autre certification dans les CFA propreté**

Depuis 2007, la branche permet aux apprentis de passer, parallèlement à la préparation de leur certification cible, l'évaluation d'un CQP/TFP pendant leur cursus d'apprentissage lorsque l'employeur est une entreprise dans le champ conventionnel de la propreté. L'accès à cette certification professionnelle au cours du parcours de professionnalisation permet de mieux fidéliser les jeunes pour aller au terme de leur contrat d'apprentissage. Cet accès permet aussi de s'exercer



à l'épreuve d'un examen et d'appréhender les exigences professionnelles requises dans l'exercice de l'activité professionnelle.

Dans le cas où il n'existe pas d'offre en CQP/TFP propreté correspondant aux acquis de l'apprenti, il ne pourra pas y avoir d'évaluation.

### **5.3.2.3. Certifications professionnelles interbranches**

Les parties signataires conviennent que la CPNEFP Propreté devra être saisie pour toute demande de création d'une certification professionnelle interbranche qui comprendraient des blocs de compétences en lien avec les métiers de la propreté.

### **5.3.2.4. Les mobilités professionnelles internes entre les fonctions**

Les perspectives de mobilité interne entre les fonctions permettent de maintenir des salariés avec de l'expérience au sein des entreprises de propreté et constituent pour les salariés des éléments de motivation, de fidélisation et de perspectives d'évolution ou de reconversion.

Les parties signataires souhaitent que les entreprises fassent la promotion de la mobilité interne entre fonctions (ex. : passage d'un métier relevant de la filière exploitation à un métier de la filière administrative) auprès des salariés en tenant compte des compétences acquises et qu'elles déploient les formations permettant d'accompagner l'évolution des salariés.

## **5.3.3. L'organisme certificateur de la branche propreté**

Pour assurer la lisibilité des certifications de la branche, favoriser une plus grande sécurisation des parcours professionnels, et permettre l'accès des certificats au plus grand nombre de personnes, les parties signataires affirment la place de la branche et ont créé un organisme certificateur de la propreté.

### **5.3.3.1. Le pilotage par la CPNEFP Propreté**

La CPNEFP Propreté est l'instance paritaire conventionnelle essentielle de la branche en matière de formation et d'emploi. Elle est donc l'instance de pilotage des certifications professionnelles du secteur. En cela, la fonction d'organisme certificateur propreté constitue une mission de la CPNEFP Propreté qui est organisée par la création en son sein d'un comité de pilotage de l'organisme certificateur, à l'instar de l'observatoire métiers et qualifications.

La CPNEFP Propreté agissant en tant que comité de pilotage de l'organisme certificateur propreté a pour objet de :

- décider de la création, rénovation ou de la caducité de certificats de qualification professionnelle ou de toute autre certification ou certificat visant la professionnalisation ;
- anticiper et préparer le renouvellement de l'enregistrement des certifications de la branche aux registres RNCP ou RS ;
- décider de la mise en œuvre de passerelles ou d'équivalences avec des certifications portées par d'autres certificateurs que la branche propreté ;
- veiller à l'équilibre général du système de certifications de la branche ;
- délivrer les certificats de qualification professionnelle, en tant que jury de délivrance ou s'il y a lieu tout autre certificat propre à la branche ;
- statuer sur les recours éventuels des candidats ;
- définir le cahier des charges visant l'habilitation des organismes de formation, et émettre un avis pour les habilitations et leur retrait.

Lorsque la CPNEFP Propreté prend une décision ou émet un avis, elle en fait part par écrit à l'organisme certificateur, en vue de sa mise en œuvre.

En tant que pilote de la politique de certification de la branche, les parties signataires conviennent qu'elle sera aussi en grande vigilance avec l'OC Propreté, sur la communication déployée par les organismes de formation habilités et sur la cohérence entre les parcours certifiants et les certifications de la branche afin qu'ils soient conformes aux éléments ayant permis leur enregistrement dans l'un des répertoires (RNCP ou RS).

### 5.3.3.2. L'organisme certificateur propreté

L'organisme certificateur de la propreté agit sous le pilotage de la CPNEFP de la propreté. Son conseil d'administration est constitué à parité par des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche d'une part et, d'employeurs d'autre part. Il est constitué sous la forme d'une association loi 1901, dont les statuts et le règlement intérieur ont été définis par les parties signataires de la CCN propreté.

### 5.3.3.3. Les missions de l'organisme certificateur et propriété intellectuelle

L'organisme certificateur de la propreté a deux grands champs d'actions :

**I.** Il met en œuvre la certification de la branche dans les meilleures conditions. Ainsi, il assure :

- la mobilisation, la formation et le contrôle des évaluateurs ainsi que l'organisation des commissions d'évaluation ;
- l'instruction des dossiers en vue de la délivrance par la CPNEFP Propreté des CQP/TFP, de leurs blocs de compétences pris indépendamment ou de toute autre certification professionnelle de la propreté, ou en vue des recours éventuels ;
- pour garantir la qualité de la formation d'une part et des épreuves d'évaluation d'autre part, l'organisme certificateur habilite des organismes de formation sur délégation de la CPNEFP Propreté. Il assure l'animation des organismes habilités, le suivi, le maintien ou le retrait de l'habilitation. Pour remplir cette mission, une procédure est établie et formalisée par l'organisme certificateur ;
- l'enregistrement des certifications de la branche, conformément aux avis de la CPNEFP Propreté, au RNCP et au répertoire spécifique mentionnée à l'article L. 6313-6 du code du travail, portés par France compétences ainsi que le suivi de cet enregistrement ;
- la communication des résultats aux candidats ;
- la transmission des informations nécessaires à France compétences et à la caisse des dépôts et consignation lorsqu'il y a lieu ;
- l'instruction des demandes de candidats en vue d'obtenir les passerelles lorsqu'il en existe dans le cadre défini par les partenaires ;
- la promotion des certifications de la branche.

**II.** Lorsqu'il le juge nécessaire ou à la demande de la CPNEFP Propreté, il fait des propositions à la CPNEFP Propreté concernant :

- l'évolution de la filière de certification (révision, rénovation, création, caducité de certifications professionnelles) en liaison avec les travaux de l'observatoire des métiers et qualifications de la propreté ;
- des ajustements relatifs aux modalités d'accès, de mise en œuvre, d'évaluation, de certification en fonction de son expérience de mise en œuvre ou des évolutions de l'environnement réglementaire, économique et social.

Dans ce cadre, l'organisme certificateur conduira les travaux d'ingénierie nécessaires, avec l'appui, notamment financier et technique, de l'opérateur de compétences auquel la branche est affiliée. Toutes les certifications professionnelles créées par la CPNEFP Propreté relèvent de la branche, et les droits issus de ces certifications appartiennent à l'organisme certificateur, détenteur en particulier des droits de la propriété intellectuelle au sens de l'article L. 6113-4 du



code du travail. Il s'agit à ce jour des CQP/TFP propreté, du titre "Responsable développement hygiène propreté services", de la maîtrise des compétences clés de la propreté (MCCP), ainsi que de la certifications "Animateur prévention des troubles musculo-squelettiques" (APTMS).

Le principe est le même pour les futures certifications créées par la branche.

#### **5.3.3.4. Le financement de l'organisme certificateur**

L'organisme certificateur dispose de ressources liées au paiement de droits d'inscription aux épreuves de certification, particulièrement les CQP/TFP propreté. Ces droits d'inscription sont établis et sont révisables en tant que de besoin par son conseil d'administration sous une forme forfaitaire. Ils sont dus à l'organisme certificateur au moment de l'inscription aux épreuves pour chaque personne inscrite.

L'organisme certificateur peut recevoir des fonds complémentaires versés par l'opérateur de compétences, ou de toutes autres structures privées ou publiques en vue du financement ou du cofinancement de ses missions aussi bien concernant les inscriptions que les autres actions en conformité avec les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Les droits d'inscription sont perçus par l'organisme certificateur et ils incluent les frais de fonctionnement de l'organisme certificateur, les frais afférents à l'évaluation.

### **5.4. La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)**

Il est rappelé que la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) est un dispositif qui permet de former un demandeur d'emploi afin de satisfaire un besoin de recrutement identifié.

Dans le cadre des POE collectives gérées par l'opérateur de compétence, les partenaires sociaux via la section paritaire professionnelle de la propreté définiront leurs attentes dans le cadre de l'élaboration du cahier des charges de l'appel d'offre, ce marché étant désormais soumis au code des marchés publics.

### **5.5. Les moyens de la gestion des emplois et des parcours professionnels**

#### **5.5.1. L'observatoire des métiers et qualifications de la propreté et services associés**

Pour anticiper les évolutions de la branche et accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation et les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel, les parties signataires ont mis en place, lors de leur accord du 25 octobre 2004, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au niveau national. La fonction d'observatoire constitue une mission de la CPNEFP Propreté et permet à la branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation. Cette fonction a été organisée par la création au sein de la CPNEFP Propreté d'un comité de pilotage de l'observatoire.

L'observatoire a pour missions principales de :

- dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche propreté (effectifs par secteur, par métier, structure de l'emploi, répartition géographique, caractéristiques des salariés...) ;
- sur la base d'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises de la branche, mettre à disposition des parties signataires et de l'ensemble des entreprises une cartographie et un descriptif des métiers de la branche, et une analyse des activités et compétences requises pour l'exercice de ces métiers ;
- anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;
- identifier les métiers et compétences-clés nécessaires, les métiers à forte évolution potentielle, les métiers en tension ou en déclin, et les besoins en formation en découlant ;
- actualiser, enrichir et promouvoir le répertoire des compétences ;

- mener tous travaux d’analyse et d’étude nécessaires à une GEPP de branche, et sa déclinaison territoriale ;
- fournir des informations pour l’alimentation des politiques “compétences, emploi et formation” au niveau national et régional ;
- apporter des éléments permettant d’ajuster l’offre de formation aux besoins qualitatifs et quantitatifs ;
- assurer la veille relative à la filière des certifications en vue de son évolution ;
- en lien avec l’organisme certificateur de la branche, conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle, de rédaction de référentiels et d’ingénierie de formation et de certification ;
- outiller les entreprises, pour les aider à définir leur GEPP ;
- assurer toute action de communication nécessaire à la promotion de ses travaux auprès de tout public ;
- de valoriser les métiers de la propreté, leurs évolutions et les innovations du secteur.

L’opérateur de compétence finance les dépenses réalisées pour le fonctionnement de l’observatoire, la réalisation des études, analyses et outils prospectifs. L’OPCO fournit une assistance technique à la production des travaux.

La CPNEFP Propreté agissant en tant que comité de pilotage de l’observatoire :

- définit le programme de travail annuel et les budgets nécessaires ;
- effectue le suivi et la validation des travaux ;
- garantit la méthodologie utilisée et la représentativité sur les travaux engagés ;
- détermine les modalités de communication en collaboration avec l’OPCO.

La CPNEFP Propreté se réunit en comité de pilotage de l’observatoire, au moins une fois par an.

Des réunions spécifiques de la CPNEFP Propreté seront organisées afin de présenter l’état d’avancement des travaux et les résultats.

Les parties signataires souhaitent une évolution de l’observatoire afin de tenir compte notamment de données économiques et sociales.

## **5.5.2. Développer la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels**

La gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels constitue un instrument au service des entreprises et des salariés. Ainsi, elle prend appui sur :

- les besoins en emplois et en compétences des entreprises, pour mieux anticiper leurs besoins futurs, pour maintenir une meilleure adaptation des entreprises aux attentes des clients, aux mutations technologiques et aux contraintes économiques ;
- les projets des salariés, pour encourager l’accès à la formation, pour développer leurs compétences et leurs qualifications selon leur projet professionnel et pour favoriser leur évolution professionnelle.

### **5.5.2.1. Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d’une démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)**

Compte tenu du grand nombre de PME/TPE dans le secteur de la propreté, il est nécessaire de disposer d’un outil simple, facile d’accès et accessible au plus grand nombre d’entreprises, quel que soit leur taille et implantation, les parties signataires soulignent que les entreprises disposent d’un outil simple de diagnostic mis à disposition par l’opérateur de compétence destiné à les aider à recenser les emplois et compétences actuels et à repérer leurs évolutions afin d’identifier les besoins en développement des compétences et qualifications qui y sont associés, particulièrement dans la perspective du développement des CQP de la branche.

Les parties signataires, souhaitent encourager les PME à mieux structurer une démarche de gestion des emplois, des compétences et de la formation ou de gestion des emplois et des parcours professionnels, visant très concrètement au développement de la formation et des compétences pour les salariés, et en particulier les CQP/TFP de la branche. Cette démarche devra prendre en compte les besoins des salariés, y compris ceux liés à la lutte contre l'illettrisme et à l'accès aux connaissances et compétences de base.

Les parties signataires attendent de l'OPCO une offre de services adaptée pour ces entreprises relevant de la branche.

#### **5.5.2.2. L'entretien professionnel**

L'entretien professionnel permet au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et à l'encadrement intermédiaire d'identifier et de mieux prendre en compte les projets de formation des salariés lorsqu'ils répondent aux orientations de l'entreprise. Il assure notamment l'information du salarié sur les dispositifs à sa disposition, et tout particulièrement sur : la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'activation de son compte personnel de formation (CPF), les éventuels abondements ou co-investissement de ce compte de la part de l'employeur, le conseil en évolution professionnelle (CEP) visé à l'article 5.1.2.5 du présent accord.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Il peut se tenir le même jour que l'entretien annuel dès l'instant que les invitations et les comptes rendus sont distincts.

L'entretien professionnel permet également à l'employeur de rappeler au salarié les formations qualifiantes et/ou certifiantes auxquelles il peut avoir accès.

Conformément au code du travail, il est rappelé que l'entreprise a l'obligation de proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité professionnelle à l'issue de certaines périodes d'absence ou de réduction d'activité du salarié (congé maternité, congé parental d'éducation, mandat syndical, etc.) ou encore après un arrêt maladie de plus de six mois.

À l'initiative du salarié, cet entretien peut être organisé à une date antérieure à la reprise de poste lorsque le salarié sollicite la tenue de cet entretien.

Le code du travail précise que le salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Néanmoins, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 permet, par accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche, de prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente de celle définie par le code du travail.

Afin de favoriser l'effectivité des entretiens professionnels et au regard de l'organisation atypique du secteur, notamment les contrats multi employeurs et de l'activité sur le site du client, la périodicité des entretiens professionnels prévue par le code du travail est aménagée. Ainsi, sous réserve des accords collectifs d'entreprise prévoyant des dispositions différentes, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel réalisé par l'employeur à minima une fois tous les 3 ans.

Par ailleurs, le salarié pourra également faire part de demande de formation dans le cadre du formulaire de liaison visé à l'article 6.2.5 de la CCN. Il est rappelé que l'employeur transmet deux fois par an ce formulaire de liaison à remplir par chaque salarié et à retourner à l'entreprise. Les demandes de formation reçues par l'entreprise sont inscrites sur un registre ou support numérique accessible au comité social et économique (CSE).

Tous les six ans révolus, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. L'état des lieux récapitulatif donne lieu à un document écrit dont une copie, numérique ou papier, est remise au salarié. L'entretien professionnel et l'état des lieux

récapitulatif peuvent être réalisés au cours d'un même rendez-vous mais donnent lieu chacun à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Ce rendez-vous permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années révolues des entretiens professionnels prévus. Il permet aussi, à défaut d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe ayant le même objet, d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation ;
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

La progression salariale s'analyse comme une augmentation des éléments de rémunération (salaires, primes...) au travers d'une mesure d'augmentation individuelle ou collective (par exemple : minima conventionnels de la branche, négociation annuelle obligatoire d'entreprise...).

Des spécificités sont prévues à l'article 5.5.2.3 du présent accord pour les salariés faisant l'objet d'un transfert en application de l'article 7 de la présente convention collective.

Dans le cadre de la consultation relative à sa politique sociale, les entreprises d'au moins 50 salariés (en l'absence d'accord organisant le contenu de la consultation) transmettent chaque année au CSE les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et sur l'état des lieux récapitulatif.

#### **5.5.2.3. Articulation entre formation, entretiens professionnels des salariés et transfert conventionnel des contrats de travail (art. 7 CCN)**

Dans la perspective du développement de la formation, les parties signataires conviennent que, dès lors qu'une formation a été engagée pour un salarié, l'entreprise entrante s'engage à poursuivre le parcours de formation jusqu'à son terme.

Afin de garantir l'accès à la formation pour les salariés repris faisant l'objet d'un transfert, l'entreprise entrante organisera un entretien avec le salarié transféré, dans un délai de 9 mois au plus tard à compter du transfert, visant à identifier les actions de formations et entretiens professionnels dont il a bénéficié ainsi que les besoins de formation éventuels.

Cet entretien constitue un entretien professionnel au sens de l'article L. 6315-1 du code du travail et de l'article 5.5.2.2 de la CCN ou un entretien état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel du salarié au sens de l'article L. 6315-1, II du même code, s'il respecte les dispositions légales idoines et l'article 5.5.2.2 de la CCN.

Lorsque le salarié est repris en cours de cycle de 6 ans et à défaut de réalisation d'entretien(s) professionnel(s) par le ou les entreprises sortantes, l'entreprise entrante (nouvel employeur du salarié) qui réalise un entretien professionnel et un entretien d'état des lieux du parcours professionnel du salarié, avant la fin du cycle en cours, répond à ses obligations à l'égard du salarié repris pour le cycle en cours.

Dans le cas où le salarié repris n'aurait pas suivi une action de formation depuis au moins 5 ans, celui-ci bénéficiera obligatoirement d'une formation au sein de l'entreprise entrante qui devra être engagée au cours des 12 mois qui suivent la reprise du marché.

L'entretien professionnel et l'état des lieux peuvent se tenir lors d'un même rendez-vous suivant les dispositions de l'article 5.5.2.2 de la CCN et donnent lieu à deux comptes-rendus distincts dont une copie est remise au salarié.

Pour rappel, chaque entreprise sortante s'engage à remplir les annexes 1 et 3 de l'article 7 de la présente CCN, le "passport professionnel", avec la mention d'une part, des dates de convocation à (aux) entretien(s) professionnel(s), et d'autre part, des actions de formation et/ou promotion réalisée(s).

#### 5.5.2.4. Le rôle de l'encadrement

La GEPP est une démarche opérationnelle dont la mise en œuvre nécessite concrètement la mobilisation et le développement des compétences de l'encadrement d'exploitation. Pour ce faire, plusieurs dispositions peuvent être mises en œuvre et déployées par son intermédiaire.

L'entretien professionnel, distinct de l'entretien d'évaluation, constitue une disposition clé pour mieux identifier les besoins des salariés et mieux cibler les actions à mettre en œuvre.

I. L'encadrement a, par nature, un rôle de transmission des compétences pour les nouveaux entrants et pour les salariés en place, afin de développer le professionnalisme de l'ensemble des salariés, particulièrement des agents de services.

II. Les parties signataires rappellent l'importance qu'ils attachent à la qualité de l'accueil et de l'intégration des nouveaux salariés, particulièrement lorsqu'il s'agit de contrats en alternance. À cet effet, la branche proposera aux entreprises un exemple de livret d'accueil.

La formation de l'encadrement de proximité (chefs d'équipe, chefs de site...) sur ces dispositifs est une priorité pour les parties signataires.

Les parties signataires rappellent l'importance de l'encadrement dans la remontée des besoins en formation exprimés par les salariés via le formulaire de liaison et du développement de la formation de l'encadrement de proximité.

Tous les échelons de l'encadrement doivent être impliqués dans le développement de la formation.

#### 5.5.2.5. Association du CSE

Il est rappelé que dans les entreprises d'au moins 50 salariés et conformément aux dispositions légales, le comité social et économique (CSE) doit être consulté et émettre un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et à défaut d'accord collectif, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

En l'absence d'accord d'entreprise organisant la périodicité de cette consultation différemment, celle-ci a lieu tous les ans.

La formation représente un outil d'accompagnement de la stratégie de l'entreprise, des évolutions de l'organisation et des besoins de compétences et qualifications permettant, ainsi aux salariés d'avoir une meilleure visibilité dans l'élaboration et l'évolution de leur parcours professionnels.

L'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes sont rassemblées dans la base de données économiques et sociales et environnementales (BDESE), obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, que l'employeur met à la disposition du CSE. Le comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives dans le cadre des dispositions légales.

### 5.6. Le développement territorial

#### 5.6.1. Les contrats d'objectifs et partenariats régionaux

Les parties signataires veulent poursuivre la politique de développement de contrats d'objectifs territoriaux déjà initiée, ou tout autre type de partenariat, visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, ainsi qu'au développement des actions visant l'information et l'orientation des jeunes et des adultes dans la branche professionnelle. Le contexte et l'esprit de la réforme impulsée par la loi de septembre 2018 renforcent cette nécessité. Ils insistent sur leur attachement à ce que les conseils régionaux puissent soutenir la branche professionnelle notamment, dans le développement de

dispositifs de préparation à l'emploi, dans le cadre du développement de l'apprentissage, particulièrement concernant les investissements amortissable sur plus de 3 ans, non pris en compte dans le calcul du coût au contrat en référence au décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018, et plus largement à l'ensemble des dispositifs mis en œuvre par la branche visant à une meilleure insertion des personnes de faible niveau de qualification et à améliorer leur employabilité, particulièrement l'accès à la qualification.

Dans ce cadre, ils souhaitent déterminer les orientations sur les effectifs à former par type et niveau de qualification, mais également les actions visant l'information et l'orientation des publics, dans le cadre du service public régional d'orientation.

Les parties signataires rappellent que les membres de la CPNEFP Propreté doivent être associés à la rédaction des COT (Contrat d'objectifs territorial) et/ou COEF (Contrat d'objectifs emploi formation).

### **5.6.2. Le réseau de proximité de l'OPCO désigné par la branche**

Les parties signataires rappellent que le réseau de l'opérateur de compétences de la branche constitue une voie privilégiée de mise en œuvre d'actions de proximité, notamment en direction des petites et moyennes entreprises. Ils demandent à l'opérateur de compétence de renforcer son action territoriale auprès des TPE et PME via les conseillers présents sur les territoires et qui sont en lien avec les référents propreté.

Les parties signataires demandent une collaboration plus étroite entre les référents propreté et les conseillers grands comptes de l'opérateur de compétences pour développer notamment les départs en formation comme indiqué dans l'article 5.1.4.6.

Les parties signataires souhaitent la création d'un outil recensant les sessions de formations des actions prioritaires et sollicitent l'OPCO à cet effet.

## **5.7. Le rôle des instances représentatives et paritaires**

### **5.7.1. Les instances représentatives et paritaires de l'entreprise**

À défaut d'accord collectif et dans le cadre des dispositions légales, la consultation annuelle du CSE (dans les entreprises d'au moins 50 salariés) porte sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage. Lors de cette consultation, le CSE est consulté sur le plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise.

Pour ces consultations, l'employeur doit mettre à la disposition du CSE, via la BDESE (Base de données économiques, sociales et environnementales, obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés) des informations, notamment, sur le bilan des actions comprises dans le plan de développement des compétences de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée notamment de :

- préparer les délibérations du CSE en matière de formation professionnelle pour les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;



- d’étudier les problèmes spécifiques concernant l’emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Un accord d’entreprise peut prévoir la mise en place d’une commission qui sera dédiée aux questions de formation professionnelle, quel que soit l’effectif de l’entreprise.

### **5.7.2. La négociation de branche**

Les organisations professionnelles d’employeurs et les organisations syndicales représentatives de salariés de la branche se réunissent, tous les trois ans, conformément aux dispositions en vigueur pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées d’accès à la formation, comme notamment l’égal accès à la formation de toutes les catégories socio-professionnelles ainsi que l’égalité homme-femme et ce, quelle que soit la taille de l’entreprise.

### **5.7.3. Le rôle de la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle de la propreté (CPNEFP Propreté)**

La CPNEFP Propreté a une action de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l’évolution de l’emploi dans la branche. Elle participe à l’étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification.

Elle procède périodiquement à l’examen de l’évolution des diplômes et titres, des qualifications professionnelles, des informations sur les activités de la formation professionnelle continue de la branche.

La CPNEFP Propreté examine périodiquement l’évolution quantitative des emplois et des qualifications. Ses conclusions en matière de besoins de formation professionnelle sont rendues publiques.

Les missions de la CPNEFP de la propreté sont :

#### **5.7.3.1. En matière de certification professionnelle :**

- elle est l’instance de délivrance des certificats de qualification professionnelle de la branche et co-certificatrice pour les titres à finalité professionnelle. Elle constitue le jury souverain également en cas de recours (art. 5.3.1.1, VI) ;
- elle constitue l’instance de pilotage de l’organisme certificateur de la branche, conformément à l’article 5.3.3.1.

#### **5.7.3.2. En matière de financement :**

- concernant les actions financées dans le cadre des sections légales de l’OPCO, et en lien avec la section paritaire professionnelle de la propreté de l’OPCO, elle définit les forfaits de prise en charge concernant les actions relatives aux parcours de formation, aux évaluations et à l’accompagnement :
  - des contrats de professionnalisation ;
  - de Pro-A ;
- elle définit le niveau de prise en charge au contrat pour le financement des contrats d’apprentissage ;
- concernant les actions financées dans le cadre de la contribution conventionnelle ;
  - elle peut décider des autres parcours de formations prioritaires, en application de l’article 5.1.3, financés dans le cadre des fonds issus de la contribution conventionnelle dédiés aux priorités spécifiques de branche prévues en application de l’article 5.1.4 ;
  - elle définit les modalités de collecte de la contribution conventionnelle sous réserve des dispositions légales et réglementaires ;
  - elle peut proposer des modalités de financements complémentaires pour les formations des demandeurs d’emplois.

#### **5.7.3.3.** En matière de contractualisation avec l'OPCO :

- elle est consultée préalablement à la conclusion d'accords-cadres relatifs aux accords de développements des emplois et des compétences (ADEC) qui porteraient sur son champ et des contrats d'objectifs (COET, COEF...) de son champ d'activités, et de toute autre type de contractualisation en lien avec son champ de compétences, emploi et formation ;
- elle doit être consultée dans le cadre des conventions-cadre de coopération avec l'État, prévues à l'article L. 6332-1-II du code du travail.

#### **5.7.3.4.** En matière d'observation, étude et perspectives métiers et qualifications, et d'évaluation :

- elle fait également fonction de comité de pilotage de l'observatoire des métiers et qualifications de la propreté ;
- elle conduit, avec l'observatoire des métiers et qualification, les évaluations nécessaires aux décisions et ajustements de sa politique.

Les partenaires sociaux souhaitent qu'une réflexion approfondie avec l'ensemble des parties prenantes (organisations de salariés, organisations d'employeurs, chef entreprises, salariés, manageurs intermédiaires, responsables formation...) soit menée afin d'identifier les freins au départ en formation des salariés et déterminer les actions concrètes à mener pour augmenter les départs en formation.

#### **5.7.3.5.** En matière de travaux à conduire :

Elle fait part de ses demandes de travaux à conduire auprès de l'opérateur compétent, l'OPCO ou l'OC Propreté.

La CPNEFP Propreté se réunit en réunion ordinaire au moins une fois par an pour traiter des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche, et autant que nécessaire pour remplir ses missions. La CPNEFP Propreté, lorsqu'elle agit en tant que comité de pilotage de l'observatoire des métiers et qualifications se réunit au moins deux fois par an, pendant la première période triennale. La CPNEFP Propreté, lorsqu'elle agit en tant que comité de pilotage de l'organisme certificateur se réunit au moins une fois par an.

Le secrétariat de la commission est à la charge de la Fédération des entreprises de propreté (FEP).

## **5.8. Dispositions financières**

### **5.8.1. La collecte des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage**

Outre le financement direct des actions de formation à destination de leurs salariés conformément à l'article L. 6131-1 du code du travail, les employeurs doivent effectuer :

- le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance mentionnée à l'article L. 6131-2 ;
- le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6331-6 ;
- le cas échéant, le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) mentionnée à l'article L. 6241-1, qui concerne les entreprises de 250 salariés et plus employant moins de 5 % d'alternants ou assimilés.

Ces sommes sont recouvrées conformément aux mesures législatives et réglementaires.

À l'exception du solde mentionné au II de l'article L. 6241-2 (solde de 13 % du produit de la taxe d'apprentissage destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur en application de l'article L. 6241-4), ces contributions sont reversées à France compétences.



Elles sont destinées au financement (articles L. 6331-2 et L. 6331-4 du code du travail) :

- de l’alternance ;
- du conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les actifs occupés du secteur privé ;
- du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés ;
- de la formation des demandeurs d’emploi ;
- du compte personnel de formation.

### **5.8.2. Les contributions supplémentaires de la branche propreté**

Conformément au droit en vigueur, la collecte et le recouvrement de la contribution supplémentaire conventionnelle prévue à l’article 5.1.3 sont réalisés par l’OPCO compétent, ou toute autre instance désignée par la branche, dans le respect des dispositions légales ou règlementaires en vigueur.

Cette collecte comprend :

- la contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale annuelle brute, dont l’objet est défini dans l’article 5.1.3, pour les entreprises de 11 salariés et plus ;
- le cas échéant, les versements volontaires dédiés au développement de la formation, permettant notamment d’accéder à une offre de services dédiés.

#### **5.8.2.1. Les fonds de la contribution conventionnelle de la propreté**

Dans la perspective de maintenir un rythme de formation suffisant auprès des salariés de la branche, et conformément à l’article 5.1.3, une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale annuelle brute de l’exercice concerné pour les entreprises de 11 salariés et plus, est collecté par l’OPCO compétent, ou tout autre instance désignée par la branche, sous réserve de modifications légales, règlementaires ou conventionnelles. Dans le cas où la contribution conventionnelle est collectée par l’OPCO, les modalités de collecte sont définies par la CPNEFP Propreté.

À l’instar de la CUFPA, la contribution conventionnelle est collectée à terme échu. Ainsi la contribution de l’exercice N est collectée avant le 1<sup>er</sup> mars N + 1. Les budgets alloués N au titre des actions prioritaires et autres actions seraient établis sur la base de la masse salariale connue N – 1.

La franchise de seuil appliquée dans le cadre de la CUFPA pour les entreprises franchissant le seuil des 11 salariés ne s’applique pas pour la contribution conventionnelle.

Dans le cas où cela se révèle nécessaire, un système d’acomptes peut être décidé par la CPNEFP Propreté.

Conformément aux dispositions légales, règlementaires ou conventionnelles, cette contribution conventionnelle fait l’objet d’une section financière dédiée à la branche, au sein de l’OPCO compétent, ou tout autre instance désignée par la branche.

Ces sommes collectées au titre de la contribution conventionnelle, et exclusivement dédiées au bénéfice des entreprises de propreté et de leurs salariés, font l’objet de la part de l’OPCO d’une comptabilité et suivi budgétaire distincts du régime des sections financières légales.

#### **5.8.2.2. Les versements volontaires de l’entreprise**

Les entreprises pourront verser des fonds à l’opérateur de compétences de la branche au-delà des obligations légales et conventionnelles pour le financement de tout type d’actions en lien avec la formation et des prestations y afférant.

Ces fonds ne font pas l’objet de mutualisation.

### 5.8.3. La recherche de fonds complémentaires

Compte tenu des nouvelles missions et du champ de financement des opérateurs de compétences et de la réduction des fonds mutualisés disponibles pour la formation des salariés, particulièrement pour les entreprises de 50 salariés et plus, les parties signataires insistent sur le rôle majeur de leur opérateur de compétences à poursuivre et amplifier la recherche de fonds complémentaires, notamment dans le cadre du plan d'investissement des compétences et de leur déclinaison régionale. La politique de formation de la branche et les publics visés doivent faciliter l'accès à des fonds complémentaires auprès de tous les acteurs.

En ce sens, les parties signataires demandent aux pouvoirs publics d'envisager le cofinancement d'actions visant à mieux sécuriser les parcours professionnels, particulièrement pour les personnes n'ayant pas bénéficié de formation initiale suffisante pour asseoir des acquis primordiaux et ainsi assurer leur accès à la professionnalisation ou leur employabilité. Les parties signataires demandent également aux pouvoirs publics d'orienter les financements en direction des publics salariés visés et non selon la taille des entreprises au sein desquelles ils sont employés, puisque, en application de l'article 7 de la présente convention collective nationale, le salarié peut changer d'entreprise selon le rythme des passations de marchés, sans présager de la taille de ses futurs employeurs.

### 5.9. L'opérateur de compétences de la branche

Les parties signataires rappellent leur attachement à ce que la section paritaire professionnelle de la propreté de l'opérateur de compétence poursuive la mise en œuvre de leur politique de formation, et de manière coordonnée avec les autres opérateurs de la branche propreté, comme l'organisme certificateur de la propreté.

Par ailleurs, la branche développe depuis de nombreuses années un ensemble d'actions visant à rapprocher les mondes éducatifs du monde professionnel, en partenariat avec l'Éducation nationale, dans le cadre d'une convention générale de coopération, renouvelée depuis 30 ans. La réforme de la formation professionnelle place les opérateurs de compétences au sein de ce partenariat en les rendant signataires de ces conventions. La branche propreté souhaite donc que l'opérateur de compétences de la branche poursuive le déploiement de sa politique éducative et de ses actions. La mise en œuvre de cette dernière s'envisage selon les modalités et dispositions prévues par la présente convention collective. »

#### Article 2 | *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### Article 3 | *Homogénéité des règles conventionnelles à toutes les entreprises*

L'objet du présent avenant relatif à la formation professionnelle justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des entreprises de propreté, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés (hors dispositifs et dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés). En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

#### Article 4 | *Dépôt, extension et entrée en vigueur*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

Il entrera en vigueur à la date de parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

*Fait à Villejuif, le 13 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1 La gouvernance de la certification dans la branche de la propreté, pour un CQP et un titre**

### **L'organisme certificateur sur le plan formel**

#### ■ Pour un CQP :

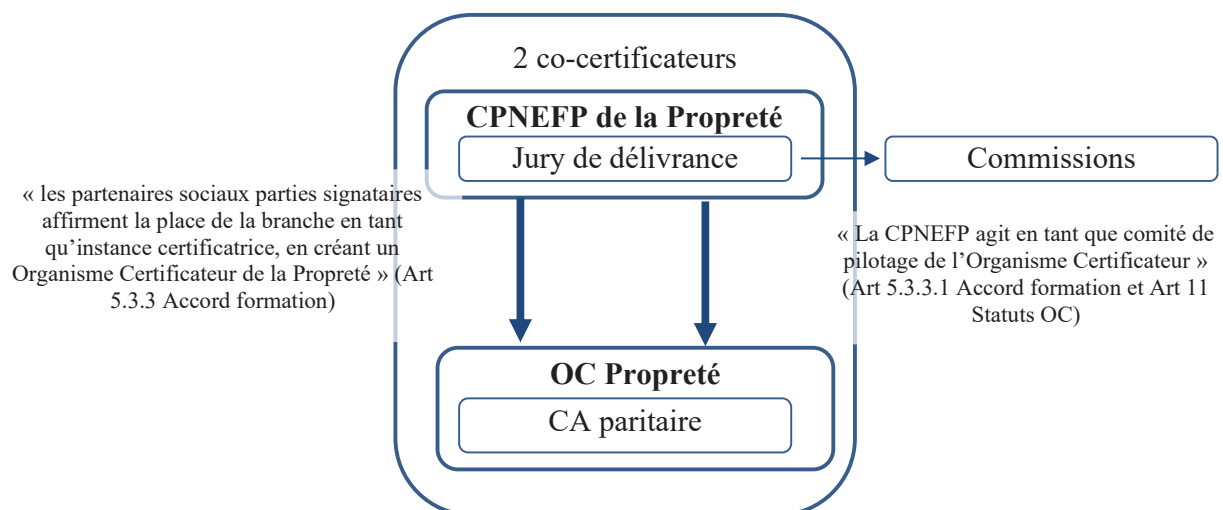
Selon l'article L. 6113-4 du code du travail, un CQP est établi par la CPNE (en l'occurrence la CPNEFP de la propreté) qui en outre détermine la personne morale détentrice des droits de sa propriété intellectuelle, en l'occurrence l'OC Propreté.

#### ■ Pour un titre désigné « TFP » dans la propreté :

Un titre est créé par un organisme certificateur légal disposant de la personnalité morale, en l'occurrence l'OC Propreté.

### **L'option de désigner deux co-certificateurs : CPNEFP Propreté + OC Propreté**

#### **Organigramme de la gouvernance pour les CQP/ TFP de la propreté**



## **Annexe 2 CQP/TFP œuvrants**

Conformément à l'article 5.3.1.1 du présent accord, la branche établit la liste des CQP/TFP dits œuvrants dont le process de validation via la VAE se fait par une mise en situation au cours de laquelle le candidat explicite les activités, suivie d'un entretien :

- CQP/TFP « Agent machiniste en propreté » ;
- CQP/TFP « Agent d'entretien et de rénovation en propreté » ;
- CQP/TFP « Chef d'équipe en propreté » ;
- CQP/TFP « Laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur » ;
- CQP/TFP « Agent en maintenance multitechnique immobilière ».

**Avenant n° 930 du 28 janvier 2025**  
relatif à l'aménagement de la convention collective

NOR : ASET2550417M

IDCC : 3205

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

**FNCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT FCS ;**

**CFE-CGC Agro ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord vise à adapter les dispositions de l'article 29 de la CCN du 23 novembre 2018.

Les partenaires sociaux, souhaitent que les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche considérant qu'il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**Article 1<sup>er</sup> | Article 29 « Calcul » de la CCN**

L'article 29 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La période de référence des congés payés, sauf dispositions contraires d'un accord d'entreprise, s'étend du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Le nombre de jours de congés prévus à l'article 28 est déterminé sur la base du nombre de jours de travail effectif par mois sur la période de référence. Lorsque le nombre atteint n'est pas un nombre entier, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

(Voir page suivante.)

Sont considérés comme du temps de présence pour la détermination de la durée des congés, sur la base de justificatifs :

**1.1.** Au titre des absences indemnisées au titre des indemnités journalières de la sécurité sociale pour maladie et accidents :

Les jours d'absence pour maladie ou accidents non couverts par la législation sur les accidents du travail : pendant les trois premiers mois le ou la salarié(e) bénéficiera de 2,5 jours de congés par mois. Au-delà de trois mois les dispositions de la loi du 24 avril 2024 s'appliquent.

**1.2.** Au titre des absences indemnisées au titre des indemnités journalières de la sécurité sociale pour accident de travail et maladies professionnelles :

Les jours d'absence pour maladie professionnelle, accident du travail, constatés par certificat médical donnent droit à 2,5 jours de congés par mois à hauteur de 25 jours par an.

**1.3.** Au titre de la vie professionnelle :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de formation professionnelle ;
- les repos compensateurs ;
- le congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- les temps de formation obligatoire des membres du comité social et économique ;
- le temps passé pour siéger aux commissions officielles traitant de l'emploi et pour participer à des jurys d'examen ;
- le congé des conseillers des salariés ;
- les absences accordées aux membres du conseil de prud'hommes et aux administrateurs de la sécurité sociale ;
- les autorisations d'absence exceptionnelles de moins d'une semaine et les congés exceptionnels de l'article 31.

**1.4.** Au titre de la vie civique :

- les périodes militaires de réserve obligatoire ;
- les absences au travail pour les élus locaux ;
- les congés de représentation des membres bénévoles d'associations ;
- le temps passé par les salariés à la représentation d'associations familiales ;
- les absences des sapeurs-pompiers volontaires pour opération de secours, formation ou participation à des instances dont il est membre. »

## **Article 2 | Date d'application**

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1<sup>er</sup> juin 2025.

## **Article 3 | Révision et dénonciation**

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

## **Article 4 | Formalités. Publicité**

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

*Fait à Paris, le 28 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Accord du 19 décembre 2024**

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024  
(Charente-Maritime)

NOR : ASET2550429M

IDCC : 3248

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

**UIMM 17,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux se sont réunis le 9 juillet et le 6 septembre 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de 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.

Cette analyse a porté notamment sur les problématiques du logement des salariés et de l'inflation. Mais également sur la situation économique contrastée des entreprises en Charente-Maritime, certains secteurs étant touchés par des difficultés notables.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

**Article 1<sup>er</sup> | 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 Charente-Maritime, 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 euros.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1<sup>er</sup> 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 lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

## **Article 4 | Suivi de l'accord**

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

## **Article 5 | Révision**

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

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

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

## **Article 6 | Dénonciation**

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

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

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

*Fait à La Rochelle, le 19 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

---

**Accord du 26 février 2025**

relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
à compter du 1<sup>er</sup> février 2025  
(Eure)

NOR : ASET2550407M

IDCC : 3248

---

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

**UIMM Eure,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT métallurgie 27 ;**

**FO métallurgie Eure,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les organisations syndicales représentatives dans le champ de la CPTN de l'Eure et l'Union des industries et métiers de la métallurgie de l'Eure se sont réunies le 31 janvier 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale au niveau national, régional et départemental, afin de leur permettre de négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée.

**Article 1<sup>er</sup> | 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, modifiée. 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, modifiée.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'Eure, 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 du point**

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,90 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1<sup>er</sup> février 2025.

## **Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 4 | Suivi de l'accord**

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

## **Article 5 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

## **Article 6 | Notification, dépôt et extension**

Le présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

*Fait au Vieil-Évreux, le 26 février 2025.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

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

## Accord du 7 mars 2025

relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM (niveaux 1 à 7)  
(Occitanie)

NOR : ASET2550408M

IDCC : 3249

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

**UNICEM Occitanie ;**

**UP'CHAUX,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FG FO construction ;**

**CFE-CGC BTP SICMA ;**

**CFDT construction et bois,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Lors de la réunion paritaire du 5 mars 2025 l'ensemble des partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Occitanie relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

### Article 1<sup>er</sup> | *Champ d'application professionnel*

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée du 6 juillet 2022. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées l'article 1.1 de ladite convention à l'exception toutefois des entreprises relevant de l'activité de fabrication d'éléments et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction (code 23.61Z).

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment les dis-

positions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 2027.

Le présent accord s'applique à aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME, l'objectif étant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises des-dits secteurs.

## Article 2 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants :

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

## Article 3 | *Rémunération mensuelle minimale garantie*

Les rémunérations mensuelles minimales garanties applicables aux ouvriers et aux ETAM, soit les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles sont fixées selon les montants suivants :

*(Valeurs mensuelles en euros.)*

		Valeurs mensuelles	Pourcentage
Niveau 1	Échelon 1	1 842	1,5 %
	Échelon 2	1 865	1,5 %
Niveau 2	Échelon 1	1 873	1,5 %
	Échelon 2	1 902	1,5 %
	Échelon 3	1 958	1,5 %
Niveau 3	Échelon 1	1 967	1,5 %
	Échelon 2	1 998	1,5 %
	Échelon 3	2 057	1,5 %
Niveau 4	Échelon 1	2 067	1,5 %
	Échelon 2	2 104	1,5 %
	Échelon 3	2 177	1,5 %

		Valeurs mensuelles	Pourcentage
Niveau 5	Échelon 1	2 182	1,5 %
	Échelon 2	2 249	1,5 %
	Échelon 3	2 373	1,5 %
Niveau 6	Échelon 1	2 415	1,5 %
	Échelon 2	2 508	1,5 %
	Échelon 3	2 708	1,5 %
Niveau 7	Échelon 1	2 763	1,5 %
	Échelon 2	2 930	1,5 %
	Échelon 3	3 191	1,5 %

#### Article 4 | Détermination de la rémunération conventionnelle minimale

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective nationale précitée, la rémunération fixée ci-dessus est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

La rémunération conventionnelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

En cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

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

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

#### Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

#### Article 6 | Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute

organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

## **Article 7 | Dépôt et notification**

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

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

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

*Fait à Montpellier, le 7 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**CAISSE D'ÉPARGNE**

---

**Avenant n° 2 du 26 février 2025**

à l'accord du 6 décembre 2007  
relatif à la négociation annuelle obligatoire

NOR : ASET2550411M

---

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 ;**

**UNSA unifié,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les salaires annuels minimaux de branche ont été fixés dans le cadre de l'accord collectif national NAO 2007 du 6 décembre 2007 se substituant aux dispositions de l'accord collectif national sur la revalorisation du montant des rémunérations annuelles minimales du 24 novembre 2005. Cet accord a fait l'objet d'un premier avenant signé le 26 septembre 2016.

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires en branche caisse d'épargne pour l'année 2025, les parties ont décidé de revaloriser de 10 % les niveaux A à G, et de 7 % les niveaux de H à K de la grille des salaires annuels minimaux de branche.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises du réseau caisse d'épargne mentionné à l'article L. 512-86 du code monétaire et financier et à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises, à l'exception des mandataires sociaux et des cadres hors classification :

- dont la nature des responsabilités et la haute technicité impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions dans le cadre d'objectifs directement liés à leur métier et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement ;
- dont l'importance des fonctions de direction et la nature des responsabilités, de spectre large, impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et la perception d'une rémunération



se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

#### **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 2 « Revalorisation des RAM »**

Les dispositions du présent article se substituent intégralement aux dispositions de l'article 2 de l'accord collectif national NAO du 6 décembre 2007, déjà modifiées par l'avenant n° 1 du 26 septembre 2016 :

##### **« Article 2 | Salaires annuels minimaux de branche**

À chaque niveau de classification, correspond le montant de salaire annuel minimal de branche suivant, exprimé en euros :

Niveaux	Salaire annuel minimal de branche
A	22 232
B	23 598
C	24 186
D	26 109
E	27 304
F	28 500
G	30 966
H	34 743
I	39 747
J	44 572
K	54 574

#### **Article 2 | Modification de l'article 6 « Révision. Dénonciation de l'accord »**

Le titre de l'article 6 est remplacé par le titre suivant : « Demande de révision ».

Le contenu de l'article 6 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 ou par courrier électronique 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 3 | Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

#### **Article 4 | Dépôt et publicité de l'avenant**

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant 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 26 février 2025.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250150-000425

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---