



©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

2025-24
14 juin 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° 2025-24 du 14 juin 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° 2025-24.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-24 du 14 juin 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 275 Transport aérien. Personnel-sol : avenant du 26 mai 2025 à l'accord du 19 décembre 2024 relatif à la définition des catégories objectives pour le bénéfice de régime de prévoyance	4
IDCC 292 Plasturgie : accord du 18 avril 2025 relatif à l'attribution de jours de repos en fonction de l'âge	7
IDCC 1256 Thermiques-équipements : avenant du 3 octobre 2024 à l'accord de méthode du 20 mars 2024 relatif à la révision de la convention collective	10
IDCC 1483 Habillement-articles textiles. Commerce-détail : avenant n° 1 du 5 mars 2025 à l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de remboursement de frais de santé	12
IDCC 1527 Immobilier : avenant n° 105 du 28 mai 2025 relatif à la contribution conventionnelle formation professionnelle	15
IDCC 1527 Immobilier : avenant n° 106 du 28 mai 2025 relatif à la gestion et au développement du dialogue social	18
IDCC 1631 Hôtellerie-plein air : accord du 22 mai 2025 relatif à la révision de la grille de classification	22
IDCC 2156 Magasins-grands-populaires : accord du 15 avril 2025 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	38
IDCC 2205 Notariat : avenant n° 1 du 24 avril 2025 à l'accord du 12 décembre 2024 relatif à la participation financière des employeurs à la formation professionnelle	45
IDCC 2583 Autoroute-sociétés-concessionnaires-exploitantes : accord du 29 avril 2025 relatif à la diversité et à l'égalité des chances	48
IDCC 3248 Métallurgie (Pas-de-Calais) : accord du 22 avril 2025 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	80
IDCC 3248 Métallurgie (Flandre-Douais) : accord du 24 avril 2025 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	85
Accord(s) professionnel(s)	
Travail temporaire. Personnel intérimaire : accord du 16 mai 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond pour le maintien en emploi des salariés intérimaires	90

Avenant du 26 mai 2025

à l'accord du 19 décembre 2024
relatif à la définition des catégories objectives
pour le bénéfice de régime de prévoyance

NOR : ASET2550565M

IDCC : 275

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

FNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFTD ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC ;

UNSA transports,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, les références aux articles 4, 4 *bis* et 36 de la convention collective nationale (CCN) du 14 mars 1947, et plus généralement au régime Agirc sont devenues obsolètes.

Ce décret a également renvoyé aux conventions et accords de branche la faculté de définir les salariés non-cadres pouvant être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, sous réserve de l'agrément par la commission paritaire dédiée de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

Par accord en date du 19 décembre 2024, les partenaires sociaux ont fait le choix de définir les mêmes niveaux hiérarchiques concernés pouvant être intégrés à la catégorie des cadres, et de conserver les mêmes garanties de protection sociale complémentaire couvertes à ce jour à savoir la prévoyance.

Les partenaires sociaux se sont engagés dans le cadre de l'accord du 19 décembre 2024 avec la volonté de préserver les pratiques existantes et de permettre ainsi aux entreprises de continuer à faire bénéficier leurs salariés non-cadres concernés des garanties de prévoyance cadre tout en sécurisant ces pratiques.

Poursuivant ce même objectif, les partenaires sociaux ont décidé de se réunir en CPPNI le 20 mai 2025 afin d'apporter des précisions supplémentaires quant à l'étendue de la faculté offerte aux entreprises.

L'objet du présent avenant porte donc exclusivement sur la révision de l'article 1.2 de l'accord relatif à la définition des catégories objectives pour le bénéfice de régime de prévoyance du 19 décembre 2024, avec l'ajout d'une précision sur l'étendue de la faculté offerte aux entreprises pour l'intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de prévoyance. Les autres articles et dispositions restent inchangées.

Article 1^{er} | *Modification de l'article 1.2 relatif à l'intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de prévoyance*

L'article 1.2 de l'accord relatif à la définition des catégories objectives pour le bénéfice de régime de prévoyance est modifié comme suit :

« En application du 2^e alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire de l'APEC, les salariés non cadres classés au 5^e niveau hiérarchique et aux coefficients 260 à 295 des classifications de la CCN TAPS, toutes filières confondues, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de prévoyance. Il s'agit ainsi exclusivement des techniciens supérieurs et des agents d'encadrement.

Il s'agit d'une faculté offerte aux entreprises qui sont libres d'intégrer ou non, ou d'intégrer tout ou partie les salariés ainsi définis dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de prévoyance. »

Article 2 | *Champ et durée d'application*

Le champ d'application du présent avenant est la branche du transport aérien personnel au sol tel que défini à l'article 1^{er} de la CCN TAPS. Il est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC 275).

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, sous réserve de l'agrément par la commission dédiée de l'APEC, en application du 2^e alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Article 3 | *Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les parties conviennent que le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, et que conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Révision et dénonciation de l'avenant*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent avenant pourra être révisé voire dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

Article 5 | *Dépôt, extension et publicité*

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Paris, le 26 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 avril 2025
relatif à l'attribution de jours de repos en fonction de l'âge

NOR : ASET2550584M

IDCC : 292

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

Polyvia,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de son engagement à promouvoir le bien-être au travail et à favoriser une gestion des carrières adaptée aux différentes phases de la vie professionnelle, la branche de la plasturgie souhaite renforcer les mesures d'accompagnement des salariés dits « seniors ». Ces dispositions visent à prendre en compte les besoins spécifiques des collaborateurs, tout en garantissant un maintien de leur employabilité, un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi qu'une transition vers la retraite dans les meilleures conditions.

Ainsi, l'attribution de jours de repos constitue une mesure clé de cet accord, en réponse aux attentes des salariés seniors. Ces jours de repos visent à reconnaître l'engagement et la contribution de ces collaborateurs tout au long de leur carrière, et à leur offrir une meilleure qualité de vie en aménageant leur temps de travail.

Cet accord s'inscrit également dans une démarche de responsabilité sociale et d'amélioration des conditions de travail, en adéquation avec les évolutions démographiques et les enjeux d'attractivité de la branche. Les modalités de cette attribution seront définies dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et permettront une mise en œuvre équitable pour l'ensemble des salariés concernés.

Ce préambule traduit pour organisations syndicales de salariés et organisations patronales de la branche de la plasturgie la volonté de créer un environnement de travail inclusif et durable, valorisant l'expérience des salariés seniors et favorisant un vieillissement actif au sein de son secteur.

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

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2 | Objet

Le présent accord a pour objet l'attribution de jours de repos en fonction de l'âge du salarié.

Article 3 | Attribution de jours de repos pour les seniors

Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales signataires conviennent qu'il est accordé des jours de repos supplémentaires pour les salariés seniors.

À compter du 1^{er} juin 2025, les entreprises attribueront les jours de repos suivants :

1 jour pour tout salarié de 58 ans et de 59 ans ;

2 jours pour tout salarié de 60 ans et plus.

Ces jours de repos ne seront pas octroyés en cas d'absence, quelle qu'en soit le motif, du salarié pendant une période continue de 12 mois précédant l'acquisition, soit du 1^{er} juin de l'année N – 1 au 31 mai de l'année N.

Les dispositions du présent accord s'appliquent si elles sont plus favorables que des dispositions, éventuellement prévues en entreprises attribuant des jours de repos liés à l'âge.

Article 4 | Prise des jours de repos

Les jours ainsi accordés doivent être pris au cours d'une période de 12 mois définie par l'entreprise ; à défaut de règle fixée en entreprise, cette période de 12 mois débute au 1^{er} juin de l'année N.

Au terme de cette période, les jours non pris sont perdus.

Les dates de prise de ces jours de repos seront déterminées d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Ces jours de repos correspondent à une journée de travail du salarié peu importe le rythme de travail. Ces jours ne peuvent pas être proratisés.

La prise de ces jours n'entraîne pas de perte de rémunération et est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié.

En cas de rupture du contrat de travail, ces jours de repos non pris ne seront pas indemnisés.

Article 5 | Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet auprès du ministère du travail d'un dépôt et d'une demande d'extension par la partie la plus diligente. Il entrera en vigueur au 1^{er} juin 2025.

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

Dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

Fait à Paris, le 18 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998 | **EXPLOITATION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES
ET DE GÉNIE CLIMATIQUE**
(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : 1256 | **ENTREPRISES DE GESTION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES
ET DE CLIMATISATION**
(Cadres, ingénieurs et assimilés)

Avenant du 3 octobre 2024

à l'accord de méthode du 20 mars 2024
relatif à la révision de la convention collective

NOR : ASET2550595M

IDCC : 1256

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

FEDENE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent préciser le fonctionnement du groupe de travail paritaire mis en place dans le cadre de la révision de la convention collective.

C'est dans cet objectif qu'elles modifient l'article 3 de l'accord de méthode relatif à la constitution du groupe de travail paritaire projet révision – fonctionnement et moyens.

Article 1^{er} | Constitution du groupe de travail paritaire projet révision – fonctionnement et moyens

L'article 3 stipule que « Le GT Projet Paritaire Révision comprend trois titulaires et un suppléant par organisation syndicale de salariés à qui seront adressés l'ensemble des productions et documents de travail issus du GT Projet Paritaire de Révision ».

L'accord ne prévoyant pas la participation des suppléants aux réunions, il est ajouté à l'article 3 la précision suivante :

« Le suppléant ne siège qu'en l'absence d'un titulaire. »

Par ailleurs, l'article stipule également que « Le cabinet FIDAL pourra également intervenir au travers une équipe de deux personnes maximum selon les besoins ».

Ce paragraphe est remplacé comme suit :

« Le cabinet FIDAL interviendra en réunion au travers une équipe de deux personnes maximum, une fois par trimestre civil pendant toute la durée de l'étape 1.

La date d'intervention sera arrêtée en réunion par le groupe de travail. Le calendrier sera transmis au cabinet FIDAL. »

Article 2 | Durée, date d'effet et révision

Le présent avenant entrera en application à compter de sa date de signature.

Article 3 | Dépôt

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 octobre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 5 mars 2025

à l'accord du 19 octobre 2021
relatif au régime de remboursement de frais de santé

NOR : ASET2550585M

IDCC : 1483

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

FNH ;

CNDL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de modifier les taux de cotisations à compter du 1^{er} janvier 2025.

Cet avenant annule et remplace l'avenant n° 1 du 5 novembre 2024.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, défini à l'article 1^{er} du chapitre I^{er} de cette convention collective.

Article 2 | **Modification de l'article 5.2 « Modalités de cotisation dans le cadre du contrat souscrit auprès des organismes assureurs co-recommandés »**

« Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation "salarié".

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfants et/ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du présent régime.

Les salariés ont également la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant au régime surcomplémentaire.

Les cotisations supplémentaires servant au financement des couvertures facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

Les cotisations servant au financement du remboursement de frais de santé sont exprimées en pourcentage du plafond de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2025, à 3 925 €. Il est modifié une fois par an (au 1^{er} janvier), par voie réglementaire.

La cotisation obligatoire et les cotisations facultatives "enfants" et "conjoint" sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre du contrat souscrit avec l'un des organismes assureurs co-recommandés.

Régime général. Actifs et ayants droit

	Régime général	
	Base obligatoire	Option facultative
Salarié	1,26 %	+ 0,65 %
Conjoint	1,41 %	+ 0,74 %
Enfant	0,73 %	+ 0,33 %

	Régime général
	Base + option obligatoire
Salarié	1,82 %
Conjoint	2,04 %
Enfant	1,02 %

Régime local. Actifs et ayants droit

	Régime local	
	Base obligatoire	Option facultative
Salarié	0,83 %	+ 0,65 %
Conjoint	0,94 %	+ 0,74 %
Enfant	0,45 %	+ 0,33 %

	Régime local
	Base + option obligatoire
Salarié	1,39 %
Conjoint	1,57 %
Enfant	0,74 %

Toute modification du ou des taux de cotisation proposée par l'un des organismes assureurs co-recommandés devra faire l'objet d'une révision du présent avenant. »

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la convention collective du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 ont considéré qu'un avenant portant sur le régime de frais de santé applicable aux salariés de la branche n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques telles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 4 | Date d'effet et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

L'avenant pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 5 | Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires de l'avenant demandent son extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 5 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : 1527 | **IMMOBILIER**

(Administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc.)

Avenant n° 105 du 28 mai 2025 relatif à la contribution conventionnelle formation professionnelle

NOR : ASET2550587M

IDCC : 1527

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

FNAIM ;

UNIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNUHAB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de réforme du financement de la formation professionnelle initié par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, les partenaires sociaux ont instauré depuis 2020, une contribution conventionnelle formation professionnelle en complément du versement du régime légal géré actuellement par France compétences.

Les partenaires sociaux décident de modifier le taux de cette contribution conventionnelle qui a été prorogée dans le cadre de l'avenant n° 99 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 1^{er} | Champ d'application et objet de la contribution conventionnelle formation professionnelle

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier (IDCC : 1527) sont débitrices de la contribution conventionnelle.

Cette contribution conventionnelle est destinée au développement des compétences au sein de la branche et à la valorisation des métiers de l'immobilier. Elle pourra être affectée, notamment, à :

- des actions prioritaires définies en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier (CPNEFP) ;
- des actions collectives ;
- des actions de formations métiers ;
- toute action pouvant participer au développement des compétences des salariés de la branche ;
- des actions de valorisation des métiers et des emplois de la branche (exemples : actions collectives dans le cadre des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, plaquettes, vidéos, évènementiels, relations organismes de formation, CFA, écoles, etc.) ;
- des actions d'ingénierie pédagogique visant à la création, la refonte, le renouvellement et la gestion des certifications tant professionnelles que diplômantes (certificats de qualification professionnelle créés paritairement par la branche professionnelle, diplômes, titres enregistrés ou à enregistrer au répertoire national des certifications professionnelles, certifications et habilitations enregistrées ou à enregistrer au répertoire spécifique, etc.) ;
- l'accompagnement des entreprises de la branche et la formation de leurs salariés dans les domaines de la transition digitale, écologique et énergétique ;
- etc.

La contribution conventionnelle pourra être mobilisée vers les publics prioritaires tels que définis dans le préambule de l'avenant n° 99 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux conservent la possibilité de définir de nouvelles priorités d'affectation de cette contribution conventionnelle.

Article 2 | Suivi et gestion de la contribution conventionnelle

Il est rappelé que cette contribution conventionnelle est gérée dans une section comptable spécifique, qui mutualise les versements des entreprises de la branche quels que soient leurs effectifs.

Les différentes affectations de cette contribution conventionnelle au développement de la formation professionnelle et de l'alternance sont déterminées selon les priorités de la CPNEFP de l'immobilier, dans la limite des plafonds annuels décidés par elle.

Le suivi de cette contribution conventionnelle sera assuré par la CPNEFP et la section professionnelle paritaire (SPP) de l'immobilier sur la base du chiffrage établi annuellement par l'OPCO désigné par la branche. La gestion de cette contribution conventionnelle pourra tenir compte des préconisations de l'OPCO.

Chaque entreprise de 50 salariés et plus peut bénéficier de prises en charge correspondant à 100 % de la contribution conventionnelle versée par ses soins en année N au titre de l'année N-1, sous réserve de demandes en ce sens au cours de l'année N.

L'intégralité des fonds issus de la contribution conventionnelle non engagés en année N sont réaffectés d'année en année et mobilisables suivant décision préalable de la CPNEFP.

Il est expressément convenu que les fonds ainsi collectés pour la branche sont rattachés au régime conventionnel de formation professionnelle de l'immobilier et que tout éventuel changement d'organisme collecteur entraînera un transfert automatique et inconditionnel desdits

fonds ainsi qu'un report sur l'année N + 1 en cas de non-utilisation de la totalité des fonds N vers un organisme désigné par la CPNEFP, le cas échéant.

Article 3 | Taux de la contribution conventionnelle formation professionnelle

Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCO désigné par la branche et elle est fixée comme suit :

Contribution conventionnelle	Entreprises de 1 à 10 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
En pourcentage de la masse salariale brute annuelle N-1	0,1125 %	0,0675 %	0,0450 %	0,0135 %

Article 4 | Durée et condition d'application

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir tous les 4 ans afin d'évaluer le dispositif mis en place et le cas échéant, modifier les modalités d'affectation et les taux de la contribution conventionnelle susvisée.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la thématique du présent avenant, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que celui-ci s'applique aussi bien aux entreprises de moins de 50 salariés qu'aux entreprises de 50 salariés et plus avec toutefois des taux de cotisations différents en fonction de la taille de l'entreprise.

Article 6 | Entrée en vigueur

Le présent accord est applicable à compter 1^{er} janvier 2026.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 28 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 106 du 28 mai 2025
relatif à la gestion et au développement du dialogue social

NOR : ASET2550588M

IDCC : 1527

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

FNAIM ;

UNIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNUHAB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent accord, les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de dialogue social et de négociations conventionnelles de qualité ainsi qu'à promouvoir les métiers de l'immobilier.

Afin de permettre un tel développement et en tenant compte des différentes structures déjà mises en place, les parties signataires estiment indispensable d'accroître davantage l'efficacité de la branche, notamment en lui donnant les moyens financiers d'assurer la mise en œuvre de la politique conventionnelle de la profession, le suivi des accords collectifs dans les différentes instances paritaires, de faire face aux besoins de fonctionnement de ces instances et de financer des actions de promotion de la branche.

À cet effet, les partenaires sociaux conviennent, par le présent avenant, de doter la branche de moyens financiers en créant une contribution relative au dialogue social.

Pour assurer la gestion des fonds ainsi collectés, il est décidé de créer une association paritaire sous l'égide de la loi de 1901 ainsi dénommée « Association paritaire de gestion et de développement du dialogue social de la branche de l'immobilier ».

Article 1^{er} | Champ d'application

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier (IDCC : 1527) entrent dans le champ d'application du présent accord.

Article 2 | Objet de la contribution conventionnelle au dialogue social

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche décident de créer une association paritaire pour assurer la gestion financière de la contribution conventionnelle au dialogue social.

Cette association a pour objet, sur décision et sous le contrôle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI de l'immobilier), de financer :

- les frais de collecte de la contribution conventionnelle au dialogue social ;
- la mise en œuvre d'enquêtes et/ou d'études nécessaires aux missions de la branche ;
- tous rapports, études, documents ou actions, permettant une meilleure connaissance du secteur ;
- tous recours à des experts juridiques ou autres, externes ou internes aux organisations représentatives et toute assistance juridique ou autre externe ou interne aux organisations représentatives ;
- des audits et des conseils nécessaires aux différents travaux réalisés par la branche sur décision des partenaires sociaux ;
- la promotion de la branche et de ses différents métiers ;
- des frais d'information, d'animation et de communication sur le dialogue social de branche ;
- des formations nécessaires au dialogue social des représentants des différentes organisations ;
- le développement de l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les dispositions conventionnelles ;
- la gestion du suivi et du pilotage des accords négociés en CPPNI ;
- le remboursement des frais de fonctionnement des réunions de branche (notamment frais de déplacement, d'hébergement et de restauration, frais de fonctionnement, frais de secrétariat, frais de mise à disposition de locaux, prestations de services, assurances...) ;
- les frais de mise à disposition de personnel.

L'association, sur décision et sous le contrôle de la CPPNI, a la capacité de conclure tous les contrats nécessaires à la réalisation de son objet (notamment l'embauche de personnel propre à l'association...).

Elle gère l'ensemble des fonds collectés au titre de la contribution conventionnelle pour le financement du dialogue social.

Les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'association seront fixées par ses statuts.

Lors de sa création, l'association est composée des organisations syndicales et patronales représentatives suivantes :

- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) – fédération des services, organisation syndicale de salariés ;
- le Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens de la Confédération française de l'encadrement – confédération générale des cadres (SNUHAB CFE-CGC), organisation syndicale de salariés ;
- la fédération CGT commerce et services ;
- la Fédération nationale de l'immobilier (FNAIM), union de syndicats professionnels ;
- l'Union des syndicats de l'immobilier (UNIS).

Toute perte de représentativité d'une organisation syndicale ou patronale lui fera perdre *de facto* la qualité de membre de l'association.

L'association pourra également accueillir en son sein :

- des membres de droit : toute organisation (de salariés ou d'employeurs) qui est ou devient représentative au sein de la branche de l'immobilier ;
- des membres d'honneur, nommés par l'assemblée générale et choisis parmi les personnes ayant rendu des services à l'association.

Article 3 | Montant de la contribution

Tous les employeurs relevant de la CCNI doivent s'acquitter chaque année de la contribution conventionnelle relative au dialogue social.

La contribution sera collectée par l'association qui, sur décision et sous contrôle de la CPPNI, aura toute latitude de mandater un organisme collecteur dans le cadre d'une convention de gestion.

La contribution de chaque entreprise sera calculée en fonction d'un pourcentage de la masse salariale brute de l'année N-1 comme suit :

	Entreprises de 1 à 10 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de plus de 300 salariés
Contribution au dialogue social en pourcentage de la masse salariale brute annuelle N-1	0,0125 %	0,0075 %	0,0050 %	0,0015 %

Les parties conviennent que le montant de la cotisation d'une entreprise de la branche est au minimum compris entre 10 et 30 euros par an, même dans l'hypothèse où le montant de la cotisation annuelle serait d'un montant inférieur en application des modalités de calcul précitées.

En tout état de cause, sera périodiquement décidé par la CPPNI :

- la nécessité de mettre en œuvre ou non cette cotisation plancher ;
- et en cas de mise en œuvre, la détermination de son montant.

Il est entendu qu'en l'absence de masse salariale déclarée sur ledit exercice, aucune cotisation minimum ne sera appelée.

La contribution des entreprises pourra être complétée par d'autres sources de financement précisées dans les statuts.

Article 4 | Suivi de l'accord

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche et membres de l'association assurent, chaque année le suivi de la mise en œuvre du présent accord au sein de la CPPNI de l'immobilier.

Dans le cadre de ce suivi, et en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, elles conviennent de se réunir dans les meilleurs délais afin de négocier les modifications utiles à la mise en conformité du présent texte.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la thématique du présent avenant, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que celui-ci s'applique aussi bien aux

entreprises de moins de 50 salariés qu'aux entreprises de 50 salariés et plus, avec toutefois des taux de cotisations différents en fonction de la taille de l'entreprise.

Article 6 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Fait à Paris, le 28 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 22 mai 2025
relatif à la révision de la grille de classification

NOR : ASET2550593M

IDCC : 1631

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

FNHPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La révision de la grille de classification de la branche de l'hôtellerie de plein air (HPA) a été négociée entre les partenaires sociaux de la branche réunis en groupe paritaire de travail et en CPPNI. L'objectif de cette révision est de mettre à la disposition des entreprises et des salariés, un outil modernisé dans sa conception, simple d'utilisation et surtout adapté à l'évolution des emplois et des métiers dans la branche HPA.

Pour une meilleure lisibilité, la nouvelle grille de classification des emplois est présentée sous forme de tableau. Elle se substituera, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord à la classification antérieure prévue à l'article 4 de la convention collective de l'HPA en date du 2 juin 1993 étendue complétée et modifiée par l'avenant n° 23 en date du 16 juin 2009 et l'accord national du 12 mai 2009.

■ Tableau « Définition des emplois repères » donne les définitions correspondant à chaque emploi repère et peuvent servir de base aux définitions de postes incluses dans les contrats de travail.

Les coefficients indiqués permettent d'évaluer un coefficient minimum au moment de l'embauche fonction des critères indiqués au tableau de l'annexe 1 et en tenant compte de la situation professionnelle de chaque salarié(e). Le coefficient attribué augmente en fonction de l'évolution professionnelle des intéressé(e)s. Il permet en outre de déterminer le salaire minimum conventionnel applicable, sauf rémunération plus favorable versée au salarié ou à la salariée.

Des fiches métiers ont par ailleurs été mises en place dans la branche pour aider les employeurs et les salariés.

En annexes au présent accord, il est présenté 2 tableaux complémentaires afin de faciliter le classement des emplois de la branche.

■ Annexe 1 – Tableau « Grille de classification selon critères » : il présente les 6 catégories d'emplois correspondant à 6 niveaux de compétences en fonction des 3 grands critères suivants : contenu de l'activité, degré de responsabilité et d'autonomie et formation/connaissances requises.

Pour effectuer le classement des salariés dans les différentes catégories retenues, il convient de s'attacher à l'emploi réellement occupé, au contenu de l'activité et aux degrés de responsabilité et d'autonomie conférés au salarié. Ce tableau permet notamment de classer des emplois, qui pourraient ne pas être identifiés dans les emplois repères de la branche.

■ Annexe 2 – Tableau « Classement des emplois repères » : il présente les emplois les plus courants dans la branche classés par catégorie et coefficient selon les domaines d'activités (technique et entretien, accueil et réception, loisirs et animation, services et boutiques, bar/restauration, fonctions supports).

Article 1^{er} | Champ d'application du présent accord

Le champ d'application professionnel et géographique du présent accord est celui de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 étendue, tel que défini à son article 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2 | Hiérarchie des normes

S'agissant d'un accord de branche portant sur les classifications professionnelles et conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, ses dispositions prévalent sur celles des accords collectifs d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord de branche, sauf lorsque l'accord collectif d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 3 | Égalité professionnelle des femmes et des hommes

Conformément aux dispositions de l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 30 juin 2010 étendu, les femmes et les hommes doivent être en mesure, de tenir les mêmes emplois, avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'emploi et d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilités. Les postes à responsabilités ou non sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes détenant les compétences requises.

Les entreprises examineront s'il existe des critères dans les définitions d'emploi qui pourraient être de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. À ce titre, il est rappelé qu'elles doivent veiller à ce que les intitulés des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexuée.

Par ailleurs, il est rappelé, que les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ils s'assurent, qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Dans la présente grille, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail a été menée de façon à ne pas conduire à une discrimination de fait. En outre, les partenaires sociaux de la branche rappellent l'importance des dispositifs spécifiques (formation,

accompagnement personnalisé, etc.) qui peuvent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

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

La présente classification a été élaborée en vue de pouvoir être directement mise en œuvre par l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit son effectif, et d'assurer une cohérence et une harmonisation dans le classement des emplois ainsi que dans le déroulement de carrière des salarié(e)s de la branche. En conséquence, le présent accord ne prévoit pas de dispositions spécifiques en matière de classification des salarié(e)s selon la taille des entreprises, sachant par ailleurs que la configuration de la branche de l'hôtellerie de plein air est composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.

Article 5 | Grille de classification selon critères (voir tableau en annexe 1)

La grille de classification des emplois a pour objet de fixer les règles de classement des emplois et favoriser l'évolution professionnelle de chaque salarié(e), quelle que soit la nature de son contrat de travail et son statut initial.

Dans la branche HPA, elle est fondée sur 3 critères principaux :

- 1.** Le type d'activité et le niveau de technicité : ce critère caractérise le niveau de complexité des tâches et opérations demandé à l'intéressé(e)s, ainsi que l'étendue des techniques et savoirs-faire à mettre en œuvre ;
- 2.** La responsabilité et l'autonomie : ce critère correspond au niveau de liberté dont dispose le ou la salarié(e)s dans l'accomplissement de son travail dans le cadre des directives générales ou particulières données par son responsable hiérarchique ou l'employeur. Il permet d'évaluer la fréquence des contrôles et des interventions hiérarchiques ;
- 3.** Les compétences requises en termes de formation et/ou d'expérience professionnelle : il s'agit d'exprimer un seuil de connaissances nécessaire, que celui-ci soit acquis par la formation initiale ou la formation durant la vie professionnelle, ou par l'expérience professionnelle.

Pour information, il est fait référence à la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles de l'éducation nationale (EN) :

- niveau 1 correspond à la maîtrise des savoirs de base ;
- niveau 2 atteste la capacité à effectuer des activités simples et résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples en mobilisant des savoir-faire professionnels dans un contexte structuré ;
- niveau 3 correspond à l'ancien niveau V (CAP) ;
- niveau 4 correspond à l'ancien niveau IV (Bac ou équivalent) ;
- niveau 5 correspond à l'ancien niveau III (Bac + 2) ;
- niveau 6 correspond à l'ancien niveau II (licence, Bac + 3 ou Bac + 4, maîtrise ou équivalent) ;
- niveau 7 correspond au niveau d'un master (ancien niveau I, Bac + 5) ;
- niveau 8 correspond au niveau d'un doctorat.

Article 6 | Définition des emplois repères

Les emplois repères sont donnés à titre d'exemples pour faciliter l'affectation des salariés dans les différentes catégories de classification en tenant compte de la taille de l'entreprise.

Cette liste n'est pas exhaustive. Il est rappelé que le positionnement d'un ou d'une salarié(e) doit être effectué en tenant compte de la définition et du contenu de son poste, et des critères définis à l'annexe 1.

Les coefficients indiqués permettent d'évaluer un coefficient minimum au moment de l'embauche, en fonction des critères indiqués au tableau de l'annexe 1 et en tenant compte de la situation professionnelle de chaque salarié(e). Le coefficient attribué augmente en fonction de l'évolution professionnelle des intéressé(e)s, selon la limite haute indiquée pour chaque catégorie, ou lors du passage d'une catégorie à une autre.

Le coefficient permet en outre de déterminer le salaire minimum conventionnel applicable, sauf rémunération plus favorable versée au salarié ou à la salariée.

Définitions des emplois selon les catégories	Coefficients hiérarchiques minima
Catégories 1, 2 et 3. Ouvriers et employés F/H	
Première catégorie	
Personnel d'accueil sans tâche administrative F/H, placeur F/H : Poste ne nécessitant ni formation ni spécialisation, et exécuté sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.	De 100 à 120
Hommes et femmes toutes mains : – personnel affecté à toute tâche d'entretien général de l'établissement ; – réalise des petits travaux d'entretien et de réparation.	De 105 à 120
Agent de propreté ou de nettoyage F/H : Veille à la propreté de l'établissement, en assurant le nettoyage des locaux, ainsi que des parties communes du camping selon la charte qualité de l'établissement, les normes d'hygiène et de sécurité, ainsi que les normes environnementales et réglementaires (dont le tri des déchets).	De 105 à 120
Agent d'accueil et de prévention : – informe et renseigne la clientèle, en dehors des heures d'ouverture de la réception, en vue d'assurer le bon ordre du terrain de camping ; – est chargé(e) de faire appliquer le règlement intérieur et les notes de service de l'établissement et d'appliquer, si besoin, les consignes de nuit spécifiques de l'établissement ; – réalise des petits travaux d'entretien et de réparation.	De 105 à 120
Surveillant d'espace aquatique F/H : – peut être titulaire de la formation SEA ; – assure un rôle de prévention des risques liés à l'activité aquatique, à l'exception de la baignade ; – vérifie le bon fonctionnement de l'espace aquatique avant, pendant et après son utilisation par la clientèle ; – fait respecter et rappelle les consignes de sécurité selon la réglementation en vigueur en matière d'utilisation de l'espace aquatique ; – alerte en cas de danger couru par la clientèle et participe aux secours avec le personnel habilité ; – informe l'exploitant ou son représentant désigné de toute anomalie constatée et risque potentiel sur l'espace aquatique.	De 105 à 120

Définitions des emplois selon les catégories	Coefficients hiérarchiques minima
Deuxième catégorie	
<p>Employé(e) affecté(e) à l'activité bar, restauration, commerces ou services annexes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – selon la nature du service ou de l'activité ; – peut participer au service, débarrasse les tables et plateaux, remet les locaux en ordre à l'issue du service ou de l'ouverture, – aide en cuisine (plonge, découpe de fruits et légumes...), – dispose les articles dans les rayons et veille à leur approvisionnement, – vérifie l'étiquetage des prix, participe à la gestion des stocks (commande et réception) ; – respecte et veille à l'application des normes d'hygiène et de sécurité. 	De 110 à 140
<p>Agent d'accueil F/H :</p> <ul style="list-style-type: none"> – procède à l'accueil des touristes et des fournisseurs, à l'inscription des arrivants, à l'attribution des emplacements sur le terrain ; – répond au téléphone et aux divers moyens de communication, note les communications, assure la perception du règlement des séjours ; – participe aux états des lieux et inventaires d'entrée et de sortie des clients ; – contrôle l'hygiène et la sécurité des hébergements ; – renseigne les clients sur les prestations de l'établissement et les modalités de réservation, sur l'offre culturelle, patrimoniale et de loisirs de la région ; – gère la relation client. 	De 110 à 140
<p>Surveillant de baignade F/H :</p> <p>Chargé(e) exclusivement de la surveillance dans les piscines d'accès gratuit, possède le brevet national de secourisme et de sauvetage et/ou le brevet de surveillant de baignade.</p>	De 110 à 140
<p>Agent de maintenance F/H :</p> <ul style="list-style-type: none"> – assure la maintenance courante des bâtiments, des hébergements, et de leurs équipements ; – entretient les espaces extérieurs communs et réalise des travaux courants sur les équipements présents dans les espaces de circulation, les espaces verts, les aires de jeu, les espaces aquatiques. 	De 110 à 140
<p>Agent de propreté ou de nettoyage F/H :</p> <p>Possède une expérience ou des formations complémentaires à celles exigées à la catégorie 1.</p>	De 110 à 140
Troisième catégorie	
<p>Assistant(e) administratif(ive) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – connaît l'organisation de l'établissement ; – participe à la gestion des caisses ; – effectue les travaux de transcription et classement ; – assure le suivi de la correspondance ; – effectue les réservations ; – utilise et maîtrise les logiciels bureautiques ; – peut assurer la comptabilité courante, et les actes de gestion du personnel et de paie ; – travaille selon les directives d'un responsable hiérarchique. 	De 120 à 180

Définitions des emplois selon les catégories	Coefficients hiérarchiques minima
<p>Employé(e) qualifié(e) affecté(e) à l'activité bar-restauration, commerces ou services annexes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – possède une expérience ou des formations complémentaires à celles exigées pour l'assistant de la catégorie 2 ; – selon la nature du service ou de l'activité, peut avoir une fonction de coordination ; – prend les commandes et assure les encaissements ; – est responsable des mouvements de caisse et de sa comptabilité ; – assure l'approvisionnement ; – est responsable des stocks (entrées et sorties). 	De 120 à 180
<p>Animateur F/H :</p> <ul style="list-style-type: none"> – prépare, anime et encadre des activités ludiques, culturelles, artistiques ou sportives en journée et/ou en soirée selon la typologie du public, ceci dans une optique de divertissement, ainsi que les activités liées à la découverte de la région ; – participe à l'élaboration du programme d'animation et à sa communication ; – veille au bon respect de la réglementation en matière d'installation et de sécurité du public ; – range et nettoie l'espace d'animation, a la responsabilité du matériel et de son petit entretien courant. 	De 130 à 180
<p>Agent de cuisine F/H :</p> <ul style="list-style-type: none"> – participe à l'ensemble des tâches relatives à la préparation des repas ; – compose les menus ; – peut cuisiner une restauration simple ou rapide ; – accueille et conseille les clients, prend des commandes ; – participe à l'encaissement et à la gestion des stocks (commande et réception) ; – respecte et veille à l'application des normes d'hygiène et de sécurité ; – peut assister le chef de cuisine. 	De 130 à 180
<p>Agent de maintenance F/H qualifié(e) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – possède un certificat de qualification professionnelle (CQP) agent qualifié de maintenance en hôtellerie de plein air ou expérience équivalente avec possession des habilitations spécifiques nécessaires ; – assure tous travaux d'entretien, est responsable de la maintenance des installations, en assure la sécurité, sait entretenir un véhicule déterminé contractuellement et le conduire ; – plus largement entretient les outils et le matériel mis à disposition ; – assure sa sécurité (port des équipements de protection individuelles – EPI) et la sécurité des utilisateurs. 	De 130 à 180
<p>Agent d'accueil multilingue F/H :</p> <ul style="list-style-type: none"> – parle et écrit couramment au moins deux langues étrangères (à partir du niveau B2 du cadre européen pour les langues CECRL⁽¹⁾) ; – possède une expérience ou des formations complémentaires à celles exigées pour l'agent d'accueil de la catégorie 2 ; – effectue des tâches et missions liées à la réservation de séjours, l'accueil des clients et leur information, en langue étrangère ; – traite les réclamations et demandes des clients en lien avec la direction ; – gère la relation client. 	De 140 à 180

Définitions des emplois selon les catégories	Coefficients hiérarchiques minima
<p>Maître-nageur F/H :</p> <ul style="list-style-type: none"> – est titulaire obligatoirement du brevet d'État de maître-nageur sauveur (MNS) ou du brevet d'éducateur sportif des activités de natation (BEESAN), ou du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport activités nautiques (BPJEPS activités nautiques), ou tout autre diplôme équivalent à venir ; – assure la surveillance d'une zone de baignade banalisée (en mer) ou d'une piscine (et son organisation) ; – peut être amené, selon les directives de son responsable hiérarchique, à assurer l'entretien et le nettoyage des eaux, des filtres et la bonne marche de la stérilisation ainsi que son contrôle et celui du pH de l'eau ; – il prend toutes les dispositions pour régler les anomalies y afférentes. Il collabore avec l'animation pour les jeux nautiques, assure la location de divers matériels nautiques ; – est responsable, en tant que délégataire, du respect des prescriptions de sécurité qu'il est chargé de faire appliquer ; – coordonne et organise le travail des surveillants de baignade. 	De 140 à 180
<p>Agent de sécurité F/H habilité(e) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – possède une carte professionnelle de sécurité ; – assure la prévention et la sécurité des lieux, la protection des personnes ; – peut organiser des rondes régulières ; – contrôle et surveille les accès, les entrées et les sorties ; – consigne les interventions et événements dans une main-courante ; – peut donner l'alerte aux services compétents. 	De 140 à 180
4^e catégorie. Agents de maîtrise et techniciens F/H	
<p>Définition générale :</p> <p>L'agent de maîtrise F/H est un agent d'encadrement intermédiaire entre les cadres, d'une part, et les ouvriers et employés, d'autre part. Il/elle peut avoir en charge un collectif de travail constitué principalement d'employés et/ou d'ouvriers.</p> <p>Ses fonctions comportent à la fois des fonctions d'expertise technique, notamment d'organisation du travail sous l'autorité de sa hiérarchie, et des fonctions sociales d'intermédiaire hiérarchique et d'animation d'un groupe ou d'une équipe d'ouvriers et/ou d'employés, d'un ou plusieurs services.</p> <p>Il/elle prend les initiatives se rapportant aux tâches qui lui sont confiées et il/elle est autonome dans son organisation sous l'autorité et la responsabilité de sa hiérarchie</p>	
<p>Nature des missions des emplois concernés :</p> <p>Les missions des emplois entrant dans cette catégorie sont caractérisées par leur nature opérationnelle et fonctionnelle, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> – contribution à la gestion et au pilotage d'une équipe d'employés/ouvriers permanents et saisonniers, ou d'un ou plusieurs services ; – participation au recrutement des membres de l'équipe ; – planification des travaux ou opérations et gestion opérationnelle ; – coordination des travaux et contrôle de la conformité du travail effectué ; – veille au respect de la réglementation en vigueur, en particulier en matière d'hygiène et de sécurité. 	

Définitions des emplois selon les catégories	Coefficients hiérarchiques minima
<p>Exemples d'intitulés d'emplois concernés :</p> <ul style="list-style-type: none"> – chargé de mission, responsable, superviseur, etc., technique/chef du service technique F/H ; – chargé de mission, responsable, superviseur, etc., propreté F/H ou gouvernant(e) ; – chargé de mission, responsable, superviseur, etc., des activités de loisirs et d'animation/chef de service loisirs et animation F/H ; – chargé de mission, responsable, superviseur, etc., chef de service boutique ou service restauration F/H ; – chargé de mission, responsable, superviseur, etc., chef de service d'activités annexes F/H (exemple : espace bien-être) ; – chargé de mission, responsable, superviseur, etc., chef de service hébergement F/H ; – chef de cuisine/responsable de cuisine F/H ; – chargé de mission, responsable, superviseur, etc., chef de service administratif F/H ; – etc. 	
<p>Classifications des emplois dans la 4^e catégorie :</p> <p>En fonction des diplômes et/ou de l'expérience acquise, du nombre de services gérés ainsi que des tâches confiées</p> <p>1^{er} échelon, agent de maîtrise ou technicien F/H :</p> <p>Titulaire au minimum d'un CAP, BEP, Bac professionnel et/ou expérience professionnelle équivalente (VAE...), et/ou possède une capacité de prise d'initiative et d'exécution des travaux sous l'autorité de sa hiérarchie, mais sans la totale maîtrise et technicité de son métier.</p>	De 170 à 210
<p>2^e échelon, agent de maîtrise ou technicien F/H expérimenté(e) :</p> <p>Possède, par rapport à l'échelon précédent, une totale maîtrise du métier et une technicité affirmée, la responsabilité d'un ou plusieurs services, tout en étant sous l'autorité de sa hiérarchie.</p>	De 190 à 210
5^e catégorie. Cadres non dirigeants F/H	
<p>Définition générale :</p> <p>Titulaire d'un diplôme délivré par une école d'enseignement supérieur ou justifiant d'un niveau de connaissances ou d'expérience équivalents.</p> <p>Il/elle a une large autonomie dans ses activités.</p> <p>Dans le cadre de sa mission, il/elle est responsable de la bonne réalisation de ses objectifs.</p> <p>Il/elle a la possibilité de déléguer des tâches qui lui sont confiées par sa hiérarchie.</p> <p>Il/elle a les compétences dans tous les domaines de sa responsabilité et est autonome dans la prise de décisions.</p>	

Définitions des emplois selon les catégories	Coefficients hiérarchiques minima
<p>Nature des missions des emplois concernés :</p> <p>Les missions des emplois entrant dans cette catégorie sont caractérisées par l'expertise et le niveau de responsabilités et d'autonomie, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> – responsabilité et management éventuel d'une ou plusieurs équipes de salariés ; – contribution à la marche et au développement de l'entreprise, selon l'amplitude des responsabilités et/ou de la délégation de pouvoir qui sont confiées au cadre ; – participation à la réalisation des objectifs de l'entreprise ; – gestion et planification de l'activité du camping dans tout ou partie de ses dimensions opérationnelles, humaines, commerciales et budgétaires ; – travail en collaboration directe avec la direction. 	
<p>Exemples d'intitulés d'emplois concernés :</p> <ul style="list-style-type: none"> – directeur/trice ou manager F/H de camping ou de site ; – directeur/trice ou manager F/H commercial(e) ; – directeur/trice ou manager F/H technique ; – directeur/trice ou manager F/H des ressources humaines ; – directeur/trice ou manager F/H de la communication et de l'informatique ; – directeur/trice ou manager F/H financier ; – etc. 	
<p>Classifications des emplois dans la 5^e catégorie :</p> <p>En fonction des diplômes et/ou de l'expérience acquise, ainsi que des tâches confiées, du niveau de responsabilités et d'autonomie.</p> <p>Position 1 :</p> <p>Cadre F/H engagé(e) pour occuper des fonctions de cadre administratif, cadre commercial, cadre technicien ou cadre opérationnel, avec ou sans équipes.</p>	De 210 à 400
<p>Position 2 :</p> <p>Cadre F/H confirmé(e) exerçant des fonctions de cadre administratif, cadre commercial, cadre technicien ou cadre opérationnel exigeant encadrement et commandement, prévisions et contrôle d'activité. Cadre assurant dans ses fonctions des responsabilités complètes, avec possibilité de formaliser une délégation de pouvoirs, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> – pour l'application et le respect de l'ensemble des obligations réglementaires auxquelles sont soumis les établissements de l'HPA (urbanisme, santé publique, hygiène, sécurité, police intérieure) ; – et pour la direction et l'animation d'une équipe, d'un service, d'un établissement ou d'un camping de manière régulière. <p>Conformément aux dispositions de l'accord national du 23 mai 2000 et ses divers avenants étendus relatifs à la durée et l'aménagement du temps de travail et de l'avenant n° 22 en date du 16 juin 2009 étendu, les forfaits annuels en heures ou en jours ne pourront être applicables qu'au niveau de cadres confirmés, classés désormais à partir du coefficient 230, dans les conditions fixées par les textes ci-dessus mentionnés, sous réserve de la signature d'une convention de forfait annuel, et sauf accord collectif d'entreprise prévoyant des dispositions spécifiques différentes de celles de l'accord de branche.</p>	De 230 à 400

Définitions des emplois selon les catégories	Coefficients hiérarchiques minima
Position 3 : Cadre F/H directeur(trice) de camping opérationnel : – gère l’ensemble des services, d’un ou plusieurs établissements ou campings ; – bénéficie d’une délégation de pouvoirs étendue ; – peut rendre compte à la hiérarchie de l’entreprise ou de l’établissement.	De 250 à 400
6^e catégorie. Cadres dirigeants au sens de l’article L. 3111-2 du code du travail	
Définition générale : Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l’importance implique une grande indépendance dans l’organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement. Doit avoir une délégation de pouvoirs. Coefficients en fonction de l’importance de l’entreprise ou de l’établissement considéré (nombre d’emplacements et nombre d’étoiles), et/ou des services proposés (points ventes, piscines, restaurants...), de l’effectif salarié, de la complexité des tâches et des compétences requises : Types d’emplois visés : – directeur(trice) d’entreprise ou d’établissement ; – chef d’entreprise ; – etc.	De 250 à 700
<p>[1] Le cadre européen de référence pour les langues (CECRL) est un classement permettant d’évaluer le niveau de maîtrise d’une langue étrangère. Le niveau B2 correspond à un niveau avancé ou indépendant permettant de comprendre le contenu essentiel de sujets concrets ou abstraits, d’un texte ou d’une discussion dans sa spécialité ; de communiquer avec spontanéité et aisance avec un locuteur natif, de s’exprimer de façon claire et détaillée.</p>	

Article 7 | **Méthodologie. Formalités d’information et de consultation**

Pour l’application du présent accord, il est proposé la méthodologie et les formalités suivantes :

À partir de la date d’entrée en vigueur du présent accord, fixée le 1^{er} jour du mois suivant la parution de son arrêté d’extension au *Journal officiel*, les entreprises de la branche disposent d’un délai d’application de 9 mois maximum pour se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions conventionnelles, en raison de la saisonnalité de l’activité des entreprises de la branche.

1^{re} étape : information

Information et consultation des membres du comité social et économique (CSE), lorsqu’il existe dans l’entreprise, dès l’entrée en vigueur du présent accord et au plus tard le 6^e mois suivant cette date. Remise d’une copie de l’accord aux membres du CSE ;

ou

Réunion d’information des salariés présents à l’effectif, à défaut de CSE dans l’entreprise, dès l’entrée en vigueur du présent accord et au plus tard le 6^e mois suivant cette date. Si aucun salarié n’est présent à l’effectif de l’entreprise à la date d’entrée en vigueur du présent accord, cette formalité n’a pas lieu d’être.

(Voir page suivante.)

2^e étape : évaluation et classement des salariés par l'employeur selon le nouveau système de classification

Plusieurs situations sont possibles :

■ 1^{er} cas : pour les salariés dont le contrat de travail est en cours d'exécution (CDI ou CDD) ou de renouvellement (CDD) lors de l'entrée en vigueur du présent accord :

- le salarié conserve sa classification actuelle, en termes de catégorie, coefficient et intitulé de poste : l'employeur l'en informe oralement ou par tout autre moyen approprié ;
- le salarié subit un changement de sa catégorie, et/ou de son coefficient et/ou de l'intitulé de son poste, voire un changement de sa rémunération mensuelle brute, sachant que tout nouveau classement ne peut en aucun cas entraîner une diminution de la rémunération mensuelle brute perçue par les salariés antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

Notification individuelle à chaque salarié concerné, par tout moyen permettant de donner date certaine à la réception du document (exemple : avenant au contrat de travail) l'informant de son nouveau classement selon la nouvelle grille et indiquant : l'intitulé de l'emploi, la catégorie, le coefficient, éventuellement l'échelon ou la position, la rémunération mensuelle brute. Le document notifié précise la date d'application du nouveau classement (exemple : à partir du 1^{er} jour du mois au cours duquel l'avenant a été signé par les parties).

■ 2^e cas : pour les salariés qui sont embauchés après la date d'entrée en vigueur du présent accord, et en particulier pour les saisonniers :

Faire figurer dans la lettre d'embauche ou le contrat de travail, le positionnement issu de la nouvelle grille de classification (intitulé de l'emploi, catégorie, coefficient, éventuellement échelon et position) pour une application à la date d'embauche prévue. En cas de CDD déjà signé, un avenant sera notifié au salarié avec les nouvelles dispositions éventuellement applicables, ou une information sera donnée au salarié en l'absence de modification.

Il est rappelé que l'emploi, la catégorie et le coefficient du salarié font l'objet d'une mention obligatoire non seulement dans le contrat de travail, mais aussi sur le bulletin de paie.

3^e étape : difficultés éventuelles d'interprétation de la nouvelle grille de classification

Toutes difficultés d'application ou d'interprétation pourront être transmises à la CPPNI de la branche.

Article 8 | Entrée en vigueur. Formalités. Durée de l'accord. Révision et dénonciation. Suivi du présent accord

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

Il est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, avec un délai d'application de 9 mois maximum, afin de permettre sa mise en œuvre dans l'ensemble des entreprises de la branche, dans les meilleures conditions possibles et compte-tenu de la saisonnalité de leur activité.

À cette date, les dispositions définies au présent accord annuleront et remplaceront celles fixées par l'article 4 de la convention collective nationale de l'HPA et de ses divers avenants ou accords faisant référence aux dispositions fixées par ledit article, et s'appliqueront selon les modalités et formalités définies à l'article 7 ci-dessus.

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

Les signataires conviennent de la nécessité de suivre plus spécifiquement la mise en œuvre du présent accord pendant les 3 premières années de son application, au moins 1 fois par an lors d'une réunion de la CPPNI. Sauf difficultés particulières, les partenaires sociaux de la branche examineront ensuite la nécessité de réviser les classifications selon la périodicité légale de 5 ans.

Pour permettre ce suivi annuel, la FNHPA recueillera et transmettra aux organisations syndicales représentatives des salariés les informations et données liées à la mise en œuvre de la nouvelle classification au sein des entreprises de la branche, sur la base d'un échantillon représentatif d'entreprises.

Fait à Paris, le 22 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Tableau grille de classification selon critères

Catégorie	Coefficient	Type d'activité Niveau de technicité	Responsabilité Autonomie	Compétences requises par diplôme ou expérience professionnelle
Catégorie I				
Employés, ouvriers F/H	De 100 à 120	Position d'accueil de salariés sans formation ni spécialisation	Effectue des tâches dont les conditions d'exécution sont indiquées par un responsable et sous son contrôle	Sans formation spécifique ou sans expérience professionnelle niveau 1 EN
	De 105 à 120	Exécution de tâches prescrites n'exigeant pas d'adaptation à l'emploi		Niveau 2 EN ou formation spécifique (ex. : formation SEA)
Catégorie II				
Employés, ouvriers F/H	De 110 à 140	Exécution de tâches prescrites exigeant une adaptation à l'emploi de courte durée	Effectue des tâches sous le contrôle d'un responsable. Les conditions d'exécution peuvent comporter une part limitée d'initiative	Niveau 2 ou 3 EN (ex. :CAP, BEP) ou expérience professionnelle équivalente lente
Catégorie III				
Employés, ouvriers F/H	De 120 à 180 De 130 à 180 De 140 à 180	Exécution de tâches prescrites exigeant une formation préalable et une adaptation à l'emploi	Effectue sous le contrôle d'un responsable des tâches dont les conditions d'exécution peuvent comporter une part d'initiative	Compétences confirmées ou supérieures à celles de la catégorie II et/ou formations spécifiques

Catégorie	Coefficient	Type d'activité Niveau de technicité	Responsabilité Autonomie	Compétences requises par diplôme ou expérience professionnelle
Catégorie IV				
Techniciens, agents de maîtrise F/H	Échelon 1 De 170 à 210	Prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction comportant une responsabilité technique et une part d'autonomie de décision. Possibilité d'emploi de moyens et de méthodes complexes	Effectue sous le contrôle d'un responsable des tâches complexes avec l'initiative des conditions d'exécution, ce qui induit un contrôle discontinu de son activité et la nécessité de rendre compte dès la décision prise	Niveau 3 ou 4 EN (Bac, formations spécifiques équivalentes) ou expérience professionnelle équivalente
Techniciens, agents de maîtrise F/H	Échelon 2 De 190 à 210	Responsable de mission chargé d'un ensemble de tâches ou d'une fonction. Emploi de moyens et de méthodes complexes et nombreux. Expérience acquise échelon 1	Assure la responsabilité d'un service ou d'une mission et/ou l'organisation du travail d'une ou plusieurs personnes. Contrôle discontinu de son activité. Bénéficie d'une autonomie technique définie et encadrée sous contrôle d'une autorité hiérarchique et/ou fonctionnelle	Idem échelon 1 + expérience professionnelle
Catégorie V				
Cadres non dirigeants F/H	Position 1 De 210 à 400	Responsabilité et animation d'un secteur d'activité sous le contrôle de la direction du camping	Assume la responsabilité de la réalisation des objectifs fixés par une autorité hiérarchique supérieure. Bénéficie d'une autonomie technique totale ; a un pouvoir de choix et de décision pour tout ce qui concerne la réalisation, le suivi et le contrôle des actions décidées par une autorité supérieure	Niveaux 6 et 7 EN ou diplômes spécialisés ou expérience professionnelle équivalente
	Position 2 De 230 à 400	Direction avec ou non délégation de responsabilité émanant des instances statutaires de l'entreprise ; a la charge de proposer les moyens de mise en œuvre et de prendre les mesures d'application après accord	Arrête les objectifs et les moyens avec les instances statutaires et en assure la réalisation ; a un pouvoir de choix et de décision pour tout ce qui concerne les mesures d'application, la réalisation, le suivi et le contrôle des actions décidées par une autorité supérieure	Compétences confirmées ou supérieures à celles de la position 1 ci-dessus ou équivalentes

Annexe 2

Classement des emplois repères par domaines d'activité

Emplois						
Catégorie et coefficient	Technique et entretien	Accueil et réception	Loisirs et animation	Services et boutique	Bar restaurant	Fonctions supports
Catégorie I	Hommes/femmes toutes mains (de 105 à 120) Agent de propreté ou de nettoyage F/H (de 105 à 120)	Personnel d'accueil sans tâche administrative (de 100 à 120) Placeur F/H (de 100 à 120) Agent d'accueil et de prévention (de 105 à 120)	Surveillant espace aquatique F/H (de 105 à 120)			
	Agent de maintenance F/H (de 110 à 140) Agent de propreté ou de nettoyage (de 110 à 140)	Agent d'accueil F/H (de 110 à 140)	Surveillant de baignade F/H (de 110 à 140)	Employé F/H commerces annexes ou services annexes (de 110 à 140)	Employé F/H affecté à l'activité bar-restaurant (de 110 à 140)	
Catégorie II	Agent de maintenance qualifié F/H (de 130 à 180)	Agent d'accueil multilingue F/H (de 140 à 180) Agent de sécurité habilité F/H (de 140 à 180)	Maitre-nageur F/H (de 140 à 180) Animateur F/H (de 130 à 180)	Employé(e) qualifié(e) commerces ou services annexes (de 120 à 180)	Employé(e) qualifié(e) affecté(e) à l'activité bar-restaurant (de 120 à 180) Agent de cuisine F/H (de 130 à 180)	Assistant F/H administratif (de 120 à 180)
	Responsable ⁽¹⁾ espaces verts F/H Responsable ⁽¹⁾ technique/chef de service technique F/H Responsable ⁽¹⁾ propreté/gouvernante F/H Gouvernant F/H agent de propreté ou de nettoyage (de 110 à 140)	Responsable ⁽¹⁾ accueil/réception F/H Responsable ⁽¹⁾ service sécurité	Responsable ⁽¹⁾ Activités Loisirs/animation/espaces aquatiques ou chef de service F/H	Responsable ⁽¹⁾ /chef de service boutique F/H Responsable ⁽¹⁾ /chef de service espace bien-être F/H (de 110 à 140)	Chef/responsable ⁽¹⁾ de cuisine F/H	Responsable ⁽¹⁾ administratif ou comptable F/H Assistant de direction F/H Technicien informatique F/H

Emplois						
Catégorie et coefficient	Technique et entretien	Accueil et réception	Loisirs et animation	Services et boutique	Bar restaurant	Fonctions supports
Catégorie III	Agent de maintenance qualifié F/H (de 130 à 180)	Agent d'accueil multilingue F/H (de 140 à 180) Agent de sécurité habilité F/H (de 140 à 180)	Maître-nageur F/H (de 140 à 180) Animateur F/H (de 130 à 180)	Employé(e) qualifié(e) commerces ou services annexes (de 120 à 180)	Employé(e) qualifié(e) affecté(e) à l'activité bar-restaurant (de 120 à 180) Agent de cuisine F/H (de 130 à 180)	Assistant F/H administratif (de 120 à 180)
Catégorie IV Échelon 1 (de 170 à 210) Échelon 2 (de 190 à 210) Selon expérience acquise dans l'emploi	Responsable ^[1] espaces verts F/H Responsable ^[1] technique/chef de service technique F/H Responsable ^[1] propreté/gouvernante F/H Gouvernant F/H	Responsable ^[1] accueil/réception F/H Responsable ^[1] service sécurité	Responsable ^[1] activités loisirs/animation/espaces aquatiques ou chef de service F/H	Responsable ^[1] /chef de service boutique F/H Responsable ^[1] /chef de service espace bien-être F/H	Chef/responsable ^[1] de cuisine F/H	Responsable ^[1] administratif ou comptable F/H Assistant de direction F/H Technicien informatique F/H
Catégorie V Position 1 (de 210 à 400) Position 2 (de 230 à 400) Selon niveau de responsabilité, d'autonomie et d'expérience dans l'emploi						Cadre/manager administratif F/H Cadre/manager commercial, cadre/manager technicien ou opérationnel F/H Adjoint directeur F/H Cadre/manager des ressources humaines F/H Cadre/manager de la communication et de l'informatique F/H Cadre/manager de la qualité/développement durable F/H Directeur d'un service, d'un établissement ou d'un camping
Position 3 (de 250 à 400)						Cadre F/H directeur opérationnel d'un ou plusieurs établissements ou campings
Catégorie VI (de 250 à 700) Cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail						Mandataires sociaux, directeurs généraux Chefs d'établissement F/H avec ou sans contrat de travail

[1] Suivant les structures, les intitulés des agents de maîtrise et techniciens peuvent être : chargé de mission F/H, superviseur F/H, responsable F/H, chef de service F/H...

Accord du 15 avril 2025

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

NOR : ASET2550590M

IDCC : 2156

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

UCV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNEC CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires reconnaissent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles, qui est source de complémentarité, est facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et de dynamisme pour les entreprises et les salariés.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2241-1 du code du travail.

Les parties signataires affirment leur volonté d'inscrire le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail, avec pour ambition de remédier aux inégalités constatées, lever les freins à la mixité et lutter contre les agissements sexistes.

Les entreprises souhaitent offrir les mêmes possibilités d'accès à l'emploi, à l'évolution professionnelle, à la formation et à la mobilité, à tous les salariés ayant des compétences ou qualifications et des expériences professionnelles égales. Le critère de sexe ne doit intervenir à aucun moment dans les politiques internes. Elles veillent au développement d'une réelle égalité entre les femmes et les hommes.

Les femmes constituent une part importante des effectifs de la branche^[1], qui comprennent 65 % de femmes et 35 % d'hommes répartis de la façon suivante :

	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Femmes	76 %	8,5 %	15,4 %
Hommes	73,2 %	8 %	18,8 %

La part des salariés travaillant à temps partiel est de 21,1 %, avec 24,4 % de femmes et 14,8 % d'hommes. Par catégorie professionnelle, ils sont répartis de la façon suivante :

	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Femmes	49,3 %	6,4 %	4,9 %
Hommes	26,4 %	3,1 %	3,9 %

S'agissant de la formation, il est constaté que la répartition par sexe des salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et celle des salariés ayant bénéficié d'une action de formation dans le cadre du plan de développement des compétences, correspond à la proportion des autres salariés^[2].

L'objectif du présent accord est de supprimer ou, à défaut, de réduire dans la mesure du possible, les déséquilibres ou différences constatés, en associant des indicateurs.

Il est ainsi décidé des mesures en matière de recrutement, promotion professionnelle et déroulement de carrière, formation professionnelle, rémunération, organisation et aménagement du temps de travail, articulation vie privée-vie professionnelle, prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui exercent l'activité de grand magasin et magasin populaire, définie à l'article 1.1 de la convention collective nationale des grands magasins et magasins populaires du 20 décembre 2001.

Article 2 | Recrutement

a) Mixité des embauches

Afin d'assurer un recrutement équilibré entre les femmes et les hommes, les entreprises appliquent des critères objectifs de recrutement. Les critères objectifs retenus pour le recrutement sont fondés principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et les diplômes ou qualifications ; le sexe ou la situation de famille ne sont pas pris en compte.

Au cours des entretiens de recrutement, l'employeur ne peut demander que des informations ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi pour apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper ledit emploi.

Les offres d'emplois, qu'elles soient diffusées en interne ou externe, sont libellées de manière neutre, objective et sans terminologie discriminante, pour s'adresser indifféremment aux femmes et aux hommes.

[1] Données Dares 2022 : répartition par sexe, CSP et temps partiel.

[2] Données L'Opcommerce 2023 : 34 % d'hommes et 66 % de femmes en apprentissage, 40 % d'hommes et 60 % de femmes sous contrat de professionnalisation, 40 % d'hommes et 60 % de femmes bénéficiaires du plan de développement des compétences.

Le processus de recrutement se déroule dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination. Il vise à assurer les mêmes chances d'accès à tous les métiers pour les femmes et les hommes, qu'il s'agisse d'un recrutement interne ou externe.

Les entreprises s'engagent à sensibiliser les salariés chargés du recrutement aux déséquilibres éventuels constatés, stéréotypes de genres et enjeux de la mixité, à leur entrée dans ces fonctions. Elles sont également invitées à sensibiliser les managers à la mixité et à la non-discrimination.

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquis et ne tient compte, d'aucune manière, du sexe de la personne recrutée.

b) Objectif d'équilibre dans les recrutements

Les entreprises veillent à tendre vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, pour les CDI et les CDD, sous réserve des capacités du marché du travail.

En cas de déséquilibre entre les femmes et les hommes, l'entreprise met en œuvre des mesures de progression, conformément aux textes en vigueur.

L'indicateur de suivi des recrutements est le nombre de salariés femmes et hommes recrutés par niveau de la classification sur l'effectif total.

Article 3 | Promotion professionnelle, déroulement de carrière

a) Égalité dans l'évolution professionnelle

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

Les entreprises veillent à ce que promotion et parcours professionnels soient fondés sur des critères objectifs, comme les compétences, l'expérience et la performance.

Femmes et hommes doivent être en mesure d'avoir accès aux mêmes parcours professionnels et de bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris pour les postes à responsabilité.

Lorsqu'un poste est vacant ou créé, les entreprises s'engagent à en informer les salariés.

Les entreprises veillent à ce que la situation familiale des salariés ne soit pas un obstacle à l'évolution de leur carrière professionnelle, comme les aménagements d'horaires qui peuvent être accordés à certains salariés pour concilier la vie professionnelle et la vie privée.

Par ailleurs, un entretien doit être proposé au salarié avec son responsable hiérarchique ou une personne du service des ressources humaines pour aborder les points suivants :

- avant le départ en congé maternité ou d'adoption, et en congé parental d'éducation :
 - la date de début du congé la date présumée du retour dans l'entreprise ;
 - la prise des congés payés acquis, des jours RTT... ;
 - pour le congé de maternité ou d'adoption, les souhaits éventuels de prendre un congé parental d'éducation total, ou partiel, pour pouvoir réfléchir, en amont, à l'organisation du service au retour du congé de maternité ;
 - l'avancement des travaux ou dossiers en cours et leur transmission pour suivi ;
- dans le mois de la reprise, au retour du congé maternité ou d'adoption, et du congé parental d'éducation :
 - le temps de travail et les conditions de travail ;
 - les besoins en formation seront vus dans le cadre de l'entretien professionnel.

L'indicateur est le nombre de congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation et le nombre de d'entretien au retour de ces congés, en distinguant les femmes et les hommes.

b) Accès des femmes aux postes à responsabilité

Pour développer l'égalité entre les sexes à tous les niveaux de responsabilité, différents leviers peuvent être mis en place par les entreprises, comme faire connaître en interne les postes disponibles et d'étudier systématiquement les candidatures internes sur les postes ouverts au recrutement.

Elles veillent à rédiger les descriptifs des activités des emplois de façon neutre pour favoriser l'égalité dans l'évolution des salariés.

Lorsque les salariés expriment des souhaits d'évolution lors des entretiens professionnels, les entreprises veillent à les prendre en compte et à leur proposer des évolutions ou des mobilités entre les filières.

c) Mobilités entre les filières

Le risque de « cloisonnement » au sein d'une filière peut constituer un frein à l'évolution professionnelle des salariés.

Pour faciliter les évolutions professionnelles et favoriser la mobilité inter-filières, les entreprises communiquent la liste des postes ouverts au recrutement, par tout moyen accessible aux salariés.

d) Entretien professionnel

La mise en œuvre des entretiens professionnels doit être de nature à permettre une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences, et les aptitudes professionnelles des salariés, indépendamment de leur sexe et de leur temps de travail ou de tout autre critère discriminant.

L'indicateur de suivi des promotions professionnelle est le nombre de salariés femmes et hommes qui ont changé de niveau de classification.

Article 4 | Formation

a) Garantir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation

L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière. La formation est un outil susceptible de faire évoluer les femmes vers des métiers occupés majoritairement par des hommes, et inversement.

La formation professionnelle participant à l'évolution des emplois, chaque entreprise veille à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes et hommes.

b) Prendre en compte les contraintes familiales

Les employeurs veilleront à ce que les contraintes familiales ne constituent pas un obstacle à l'accès aux actions de formation proposées aux salariés, dans le respect de l'équilibre vie professionnelle et vie privée.

Pour améliorer l'accès aux formations des salariés ayant des obligations familiales, les entreprises sont incitées à mettre en place des actions comme :

- la limitation des déplacements, locaux plutôt que régionaux ou nationaux, pour suivre une formation ;

- l’organisation des formations en magasin, le développement de la formation à distance ;
- la communication au salarié des conditions d’organisation de la formation à laquelle il doit participer.

L’indicateur de suivi relatif à la formation professionnelle est le nombre de salariés femmes et hommes qui ont suivi une formation par rapport au nombre total des salariés.

Article 5 | Rémunération

a) Principe d’égalité

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel l’employeur est tenu d’assurer, pour un même travail, à ancienneté égale et pour un même niveau de compétences, l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération comprend le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l’employeur au salarié en raison de son emploi. Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d’évaluation des emplois, sont établis selon le principe d’égalité de rémunération.

b) Réduction des écarts de rémunération

Les employeurs effectuent chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et prennent si nécessaire les mesures de rattrapage ou de rééquilibrage résultant de cette comparaison.

Les différences de salaire de base et de rémunération éventuellement constatées doivent reposer sur des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe.

L’employeur corrige les écarts de salaire non expliqués au moyen de mesures adaptées.

c) Garantie d’évolution salariale au retour de congé de maternité ou d’adoption

Au retour du congé de maternité ou d’adoption, les entreprises veillent à l’application de la garantie salariale conformément aux articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail.

L’indicateur est le nombre de congé maternité ou d’adoption et le nombre d’application de la garantie salariale.

Article 6 | Organisation et aménagement du travail

Les parties signataires rappellent le principe d’égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière, de salaire et de rémunération.

Afin de renforcer les possibilités de passer sur un emploi à temps plein ou à temps partiel, les entreprises s’engagent à donner une priorité de passage à temps plein aux salariés à temps partiel lorsqu’un poste à temps complet se libère, et inversement.

Les employeurs veillent à ce que les modalités d’organisation de travail du salarié, notamment l’aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

L’entretien professionnel peut être l’occasion d’évoquer les questions liées à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, notamment en recherchant des solutions adaptées telles que des aménagements du temps de travail.

Article 7 | Articulation vie privée-vie professionnelle

Pour améliorer l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des femmes et des hommes, l'employeur veille à adapter l'organisation du travail en facilitant par exemple le travail à temps partiel « choisi » sans conséquence négative sur l'évolution professionnelle, ou en organisant les réunions pendant les horaires habituels de travail des salariés concernés.

Pour favoriser la mixité des emplois, les salariés ont le droit de se déconnecter en dehors de leurs horaires habituels de travail et de ne pas traiter les courriels ou répondre aux appels téléphoniques.

Pour la rentrée scolaire, les employeurs veillent à permettre, aux salariés qui le souhaitent, d'accompagner leur enfant jusqu'à la classe de sixième incluse (aménagement des horaires, prise de RTT ou congés payés...).

Article 8 | Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Les parties signataires rappellent conformément aux dispositions du code du travail, notamment les articles L. 1153-1 et suivants du code du travail, qu'aucun salarié ne doit subir des faits :

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

Elles rappellent leur volonté de lutter contre tout type de harcèlement susceptible de survenir au sein de l'entreprise et notamment le harcèlement en raison du sexe. Dans ce cadre, pour prévenir ce type de situation et favoriser des relations de travail fondés sur le respect mutuel, les salariés sont sensibilisés aux agissements sexistes et à leurs conséquences.

Pour prévenir, agir et lutter contre les faits de harcèlement sexuel au travail, un ou plusieurs référents harcèlement sexuel sont désignés, en fonction l'organisation de chaque entreprise :

- un référent harcèlement sexuel homme et un référent harcèlement sexuel femme sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres, le salarié ne peut saisir qu'un seul des référents désignés ;
- dans les entreprises d'au moins 250 salariés, il est également désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'employeur s'assure que nul ne subit d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Un guide pratique et juridique intitulé « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner » a été réalisé par la direction générale du travail ; il est téléchargeable sur le site du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Article 9 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord visant à garantir des droits au niveau de la branche, et ce quel que soit l'effectif des entreprises, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10 | Durée, application de l'accord et suivi

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les stipulations du présent accord seront diffusées à l'ensemble des salariés.

Cet accord fera l'objet d'un suivi annuel de sa mise en œuvre par l'examen des indicateurs sexués définis dans le panorama de branche, établi par l'observatoire des métiers de la branche hébergé au sein de l'Opcommerce.

Article 11 | Dépôt et extension

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition, il sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions législatives en vigueur. Un exemplaire sera communiqué au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions du code du travail, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

Fait à Paris, le 15 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 24 avril 2025

à l'accord du 12 décembre 2024
relatif à la participation financière des employeurs
à la formation professionnelle

NOR : ASET2550589M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

UNNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO ;

FNSECP CGT,

d'autre part,

Préambule

L'accord de branche du 12 décembre 2024 relatif à la participation financière des employeurs du notariat à la formation professionnelle a aligné la répartition des taux de collecte de cette participation sur les seuils d'effectifs légaux prévus par les articles L. 6331-1 et L. 6331-3 du code du travail.

La participation financière des employeurs du notariat à la formation professionnelle, qui se compose d'une contribution légale et d'une contribution supplémentaire conventionnelle distingue désormais, conformément aux articles précités, les employeurs de moins de 11 salariés et ceux d'au moins 11 salariés.

Une clarification devant être apportée à l'article 3 dudit accord concernant l'exonération de la contribution légale sur les rémunérations versées aux apprentis qui ne s'applique qu'aux employeurs de moins de 11 salariés,

les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 3 de l'accord de branche du 12 décembre 2024 relatif à la participation financière des employeurs du notariat à la formation professionnelle

L'article 3 de l'accord de branche du 12 décembre 2024 relatif à la participation financière des employeurs du notariat à la formation professionnelle est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3 | Montant de la participation financière des employeurs à la formation professionnelle

La participation financière des employeurs à la formation professionnelle est fixée aux taux globaux suivants :

- offices de moins de 11 salariés : 0,70 % de la masse salariale annuelle brute ;
- offices d'au moins 11 salariés : 1,30 % de la masse salariale annuelle brute.

■ Elle est répartie de la façon suivante :

Une contribution légale fixée par le code du travail dont les taux sont, à la date de l'entrée en vigueur du présent accord, de :

- pour les employeurs de moins de 11 salariés : 0,55 % du montant de la masse salariale annuelle brute (art. L. 6331-1 du code du travail) étant précisé que les rémunérations versées aux apprentis sont exonérées de cette contribution ;
- pour les employeurs d'au moins 11 salariés : 1 % du montant de la masse salariale annuelle brute (art. L. 6331-3 du code du travail).

Ces sommes sont collectées, ventilées et mutualisées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Une contribution supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue instituée conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail et dont le taux est, compte tenu du taux de la contribution légale actuelle et du taux global ci-dessus déterminé, de :

- pour les employeurs de moins de 11 salariés : 0,15 % de la masse salariale annuelle brute,
- pour les employeurs d'au moins 11 salariés : 0,30 % de la masse salariale annuelle brute.

Ces taux peuvent être amenés à fluctuer à la hausse ou à la baisse, en fonction des variations des taux de la contribution légale et dans la limite des taux globaux ci-dessus déterminés. »

Article 2 | Date d'entrée en vigueur

Il entrera en vigueur le 1^{er} mai 2025.

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

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 4 | Publicité, dépôt et extension de l'avenant

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il pourra être soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 24 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 29 avril 2025
relatif à la diversité et à l'égalité des chances

NOR : ASET2550556M

IDCC : 2583

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

ASFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité sont autant de sujets de société qui appellent l'implication de l'ensemble des acteurs de la branche par leurs contributions à des actions qu'il apparaît indispensable de mener.

Dans la lutte contre les discriminations, directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes, relevant des critères reconnus par la loi (âge, sexe, handicap...), les parties signataires du présent accord considèrent que celui-ci, qui vient conforter et enrichir un certain nombre de dispositions déjà inscrites dans la convention collective nationale de branche, doit constituer une contribution réelle et efficace, ainsi qu'une volonté affichée de confirmer que la diversité est une réalité qu'il convient de prendre en compte et de valoriser au niveau de la branche et de ses entreprises.

Qu'il s'agisse de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation professionnelle, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel, la diversité doit être acceptée dans toutes ses composantes de la vie au travail sans discrimination, étant toutefois entendu que la législation en vigueur ne fait pas obstacle aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à des critères objectifs.

Au-delà des dispositifs législatifs existants et des principes éthiques constituant le fondement de la démarche de responsabilité sociale des entreprises et de lutte contre l'ensemble des discriminations, la promotion de la diversité et de l'égalité de traitement au sein des entreprises de la branche relève avant tout de la prise de conscience et de l'implication de chacun des acteurs et partenaires concernés. De manière générale, les entreprises de la branche s'engagent à garantir l'égalité de traitement tout au long de la vie professionnelle et promouvoir les meilleures pratiques afin de lutter contre toutes les formes de racisme, de xénophobie et d'intolérance à l'égard des différences.

Elle relève également de la volonté politique de tous ces acteurs et partenaires de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste.

À ce titre, les entreprises de la branche doivent se mettre en situation d'accueillir toutes les compétences nécessaires à leur activité. Les parties signataires du présent accord entendent en faire ainsi une opportunité supplémentaire pour la promotion de la diversité.

Avec ce cinquième accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances, les entreprises de la branche ont la volonté de poursuivre et de maintenir les actions engagées dans les accords précédents dont :

- les dispositions en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les salariés ;
- la place donnée aux salariés en situation de handicap ;
- le maintien dans l'emploi des seniors ;
- l'insertion des jeunes en favorisant leur embauche tout en maintenant l'emploi des salariés âgés pour assurer la transmission des savoirs et des compétences essentielles à la compétitivité des entreprises de la branche.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel instaure notamment la désignation d'un référent afin d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Les parties signataires souhaitent contribuer à la sensibilisation et à l'information des salariés quel que soit leur niveau de responsabilité dans l'entreprise, afin de prévenir les conduites de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes en développant ce thème dans ce cinquième volet.

Les indicateurs relatifs à la diversité et à l'égalité des chances dans les entreprises de la branche ont été présentés à la commission de suivi de l'accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances le 3 avril 2025. Lors de cette réunion, la situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, à la rémunération, à la formation, à la promotion professionnelle, et des conditions de travail et d'emploi a été analysée.

En conséquence, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui constituent un engagement explicite en faveur de la non-discrimination, de la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés de la branche.

Dans un souci de simplification de rédaction du présent accord, l'écriture inclusive n'a pas été utilisée.

Les parties signataires réaffirment néanmoins leur soutien à la parité et à l'égalité en faveur de tous les salariés quel que soit leur sexe ou tout autre critère de discrimination défini par la loi et relevant d'une situation par cette dernière.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

Article 2 | *Principes directeurs et modalités communes*

a) Principes

Le présent accord repose sur l'engagement de développer l'égalité de traitement, l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle de tous les profils de salariés, quels que soient, en l'état actuel de la loi :

- l'origine ;
- le sexe ;
- les mœurs ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'identité de genre (le genre auquel s'identifie une personne, qu'il corresponde ou non au sexe indiqué sur les registres de l'état-civil^[1]) ;
- l'âge ;
- la situation de famille ou de grossesse ;
- les caractéristiques génétiques ;
- la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, ou une prétendue race ;
- les opinions politiques ;
- l'exercice d'un mandat électif ;
- les activités syndicales ou mutualistes ;
- les convictions religieuses ;
- l'apparence physique ;
- le nom de famille ;
- l'état de santé ; la perte d'autonomie ou le handicap ;
- le lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire ;
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ;
- de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1^o et 2^o de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

b) Engagement des entreprises et poursuite de la mobilisation des acteurs

L'engagement des entreprises de la branche constitue un préalable essentiel à la réussite de cette politique volontariste et dynamique destinée à continuer de faire évoluer les comportements au quotidien dans ces entreprises. C'est par leur implication et leur détermination que cette politique pourra continuer de se déployer avec efficacité.

Ce déploiement passe notamment par une démarche toujours plus régulière et soutenue de communication en direction des salariés.

[1] Décision du Conseil constitutionnel n° 2016-745 DC du 26 janvier 2017.

c) Sensibilisation de l'ensemble des salariés

La sensibilisation permanente des cadres dirigeants, des responsables hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations est nécessaire à toute démarche de changement et doit permettre de continuer à prendre conscience des points sur lesquels chacun peut agir.

Cette sensibilisation doit permettre de continuer à lever les obstacles existants afin de mobiliser toujours plus l'ensemble des acteurs des entreprises. À ce titre, l'implication des instances représentatives du personnel est un facteur de réussite important : dans ce cadre doit être mis en place un espace de dialogue social approprié, en liaison avec les organisations syndicales représentatives et les représentants du personnel.

Les parties signataires conviennent que la formation initiale ou l'expérience professionnelle antérieure des salariés soit complétée par une information et/ou une sensibilisation et/ou une formation intégrant les problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations.

d) Conditions d'accès à l'emploi

Dans le cadre de leur politique de recrutement, les entreprises de la branche veillent à intégrer des profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de situation vis-à-vis du handicap, et à ce titre, à diversifier leurs canaux et leurs moyens de recrutement. Par ailleurs, les entreprises de la branche portent à la connaissance de leur personnel les offres d'emploi disponibles.

Ces principes se déclinent selon les deux axes suivants :

- la prise en compte de la diversité des expériences professionnelles, des niveaux de formation initiale, de la mixité des âges, des sexes et de la situation des personnes vis-à-vis du handicap.

Compte tenu des différents métiers existants dans les entreprises de la branche, les embauches effectuées dans ces entreprises doivent être réalisées sur la base de compétences appropriées aux emplois proposés et d'une variété de formations initiales.

Par ailleurs, les entreprises réaffirment leur volonté de favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap en adéquation avec leurs besoins en emploi quel que soit le niveau de qualification requis ;

- la garantie de l'objectivité des processus de recrutement.

Chaque entreprise met en place, après information des représentants élus du personnel, les procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toutes formes de discriminations et visant à une diversification des sources de recrutement. Chaque entreprise doit s'assurer de la bonne application de ces procédures.

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, les aptitudes, l'expérience et d'assurer une égalité de traitement, les entreprises s'attachent à utiliser des méthodes objectives de sélection notamment :

- en veillant à ce que les libellés de postes soient non discriminatoires ;
- en appliquant des critères objectifs de recrutement ; les capacités des candidats à occuper les postes à pourvoir étant appréciées objectivement sur l'expérience et les compétences professionnelles. Ces dernières, définies en termes de savoirs, savoir être et savoir-faire, ne sont pas exclusives du nombre d'années d'expérience ;
- en traitant les informations collectées en toute objectivité ; à ce titre, les données répertoriées lors des différentes étapes du recrutement ne doivent comporter aucun commen-

taire discriminatoire et ont pour seul objectif d'apprécier les compétences et les capacités du candidat.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche sont invitées à développer des partenariats avec des organismes institutionnels tels que Pôle emploi, les missions locales, ou encore l'Agefiph pour les salariés en situation de handicap. Des démarches de recrutement volontaristes en collaboration avec des acteurs externes spécialisés dans la diversité et l'égalité des chances peuvent être mises en place.

e) Démarches de maintien en emploi

Les parties signataires soulignent l'importance du maintien en emploi des salariés de la branche.

Afin d'accompagner pleinement les salariés, les entreprises de la branche utilisent les nouvelles dispositions de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Ces nouveaux leviers permettent de favoriser ce maintien en emploi des salariés atteints d'un problème de santé ou d'un handicap, d'accompagner les salariés avec des actions d'accompagnement de la prévention et de la désinsertion professionnelle mises en place par la CPAM et la CARSAT.

Les entreprises de la branche étudient les contre-indications aux postes, les inaptitudes formulées et en coordination avec la CPAM pourront proposer un essai encadré ou une convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE). La convention de rééducation professionnelle en entreprise mise en place à l'issue de l'arrêt de travail est un outil de formation pour faciliter le retour à l'emploi des salariés.

f) Temps partiel

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Les entreprises sont attentives à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

Lorsque des postes à temps plein se libèrent, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi de ce type dès lors qu'ils possèdent les qualifications et les compétences requises.

Les demandes des salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet, disposés à acquérir les qualifications et les compétences requises, sont également examinées en priorité.

Par ailleurs les entreprises sont invitées à examiner, en concertation avec les représentants du personnel ou les organisations syndicales, les modalités susceptibles de favoriser le travail à temps partiel choisi.

g) Mise en œuvre de moyens

Dans les entreprises de la branche les moyens suivants sont mis en œuvre :

- l'allocation de ressources pour soutenir cette démarche (formation, communication, etc.) ;
- le choix des prestataires de services « ressources humaines » (cabinets de recrutement, organismes de formation, etc.) se fait notamment en fonction de leur implication et des garanties qu'ils présentent pour assurer l'égalité des chances.

Dans les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus, le moyen suivant est mis en œuvre :

La désignation d'un « correspondant égalité des chances » chargé par le chef d'entreprise de suivre la mise en œuvre de cette politique. En charge des questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, il participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en la matière et en particulier aux actions d'information. Une formation lui permettant, le cas échéant, d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de cette mission lui sera proposée.

h) Formation professionnelle

Dans un contexte d'évolution permanente de l'environnement économique et des métiers, la formation professionnelle constitue un des axes majeurs de la politique ressources humaines de la branche. À cet effet, un accord national de branche relatif à la formation professionnelle signé le 11 octobre 2022 rappelle le principe d'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Compte tenu de l'importance de la place tenue par la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

En conséquence, les entreprises définissent les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

i) Accès des salariés à des postes de responsabilité

Pour favoriser l'accès des salariés à des postes de responsabilité, les entreprises recherchent des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management.

j) Évaluation des dispositifs

Les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus mettent en œuvre des dispositifs d'évaluation de leurs politiques de diversité et d'égalité des chances qui peuvent prendre notamment la forme d'audits par des cabinets extérieurs et/ou l'obtention du label diversité tel que défini par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

k) Institutions représentatives du personnel et organisations syndicales

Les parties signataires du présent accord veillent au respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives aux rôles respectifs des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales de salariés ainsi que des modalités définies dans l'alinéa 3 de l'article L. 2141-5 du code du travail.

Les modalités d'information des représentants du personnel et des organisations syndicales sur la mise en œuvre des dispositions conventionnelles en matière de diversité et d'égalité des chances sont définies en entreprise.

Par ailleurs, les organisations syndicales de salariés et les employeurs de la branche affirment leur volonté partagée de veiller, lors de la conclusion des protocoles d'accord préélectoraux, au respect des principes énoncés dans le présent accord.

a) Recrutement

Principes

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue un élément essentiel de mixité dans les emplois.

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de poste doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

Ainsi, les entreprises de la branche restent attentives à tenir un équilibre entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de la population du secteur autoroutier tout en veillant à la mixité des emplois en excluant toutes images stéréotypées du métier.

Modalités

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein des entreprises de la branche, les parties signataires soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences, les qualifications et l'expérience du candidat.

Dans cet esprit, les offres d'emploi doivent être rédigées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution, expériences et compétences comparables, les candidatures féminines et masculines doivent être analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences. Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de formulation susceptible de décourager les femmes ou les hommes à postuler aux postes proposés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, non-tenues de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur fournit tous les 3 ans aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) le nombre de recrutements réalisés, par sexe et type de contrat. En cas de déséquilibre important, les membres de la délégation du personnel du CSE en étudient les raisons et peuvent formuler des propositions d'actions visant à le réduire. Dans les autres entreprises, la part des femmes parmi les candidats retenus doit chercher autant que faire se peut, à profils équivalents, à correspondre à la proportion des femmes parmi les candidats au poste.

Afin de renforcer la mixité, une attention particulière est portée aux métiers et catégories professionnelles pour lesquels un déséquilibre structurel est constaté. À ce titre, les caractéristiques de certains métiers et leur cadre de travail sont pris en compte afin de remédier à ce déséquilibre. Des actions sont conduites afin de permettre l'accès des femmes aux postes réputés masculins comme celui des hommes aux postes réputés féminins, notamment l'aménagement des postes (matériels, locaux...), le renforcement des formations aux métiers techniques, et des actions de sensibilisation auprès des écoles et des établissements de formation.

Les entreprises se fixent pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes ou les grandes filières d'activité et sensibilisent les managers dans le cadre de leurs actions de recrutement sur l'obligation d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

b) Formation professionnelle

Les parties signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le déroulement de leur carrière.

À ce titre, les entreprises de la branche intègrent dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail.

L'entretien professionnel, différent de l'entretien d'appréciation annuel, doit être réalisé tous les deux ans et a également pour but de mieux préparer, notamment par le biais de la formation, les départ et retour d'absences dites de longue durée, comme le congé de maternité, le congé parental d'éducation, de soutien familial, de solidarité familiale, d'adoption, de congé de proche aidant, le congé sabbatique, l'arrêt longue maladie, le congé parental à temps partiel.

Par ailleurs, selon les dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail, lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

De façon générale, les entreprises s'assurent que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

c) Promotion et mobilité

Principes

Au-delà de la mixité dans les politiques de recrutement, une véritable politique de mixité dans les emplois implique que les femmes puissent avoir, à compétences équivalentes, les mêmes parcours professionnels que les hommes et les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité, quel qu'en soit le niveau.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination.

À cet égard, une attention particulière est portée aux postes auxquels les femmes n'ont aujourd'hui que rarement accès, en veillant à ce qu'à compétences, expériences et profils équivalents, aucune nomination ne soit faite en fonction du sexe du salarié, notamment sur les postes à responsabilités.

Modalités

Les entreprises doivent en particulier examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient objectivement de nature à écarter les femmes de leur accès, alors même qu'elles disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder.

De la même façon, elles s'attachent à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas, au sein d'une même fonction, un facteur de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion.

Elles veillent en outre à ce que les intitulés des postes de travail ne conduisent à aucune discrimination sexuée.

Par ailleurs, elles sont attentives à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ne puissent faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

S'agissant des entretiens professionnels, les entreprises retiennent des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination, directe ou indirecte, entre hommes et femmes.

Elles étudient des modalités de mise en œuvre du temps partiel ne désavantageant pas les femmes. Lorsque des postes à temps plein sont susceptibles de se libérer, ils sont proposés en

priorité aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande.

Dans le même esprit, les entreprises cherchent à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel (actions conjointes avec les comités sociaux et économiques des entreprises, partenariat avec les collectivités locales, etc.).

Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel, elles s'emploient à ce que les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité et/ou d'un congé de proche aidant.

Les entreprises soulignent que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération et ne constitue pas un critère reconnu ou tacite de nature à faire obstacle ou à retarder une promotion professionnelle.

Elles recherchent les modalités pratiques susceptibles de permettre aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée d'un congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé parental à temps plein afin de faciliter leur retour à l'activité professionnelle à l'issue de leur absence.

d) Équité salariale

Principe

Les entreprises de la branche entendent pérenniser l'équité en matière de rémunération. Par ailleurs, les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité dans les emplois.

Les parties signataires rappellent que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Modalités

Dans le cas où un écart de rémunération entre les femmes et les hommes serait constaté pour un même travail ou des travaux de valeur égale, l'entreprise de la branche se conformera aux dispositions légales et supprimera cet écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les entreprises de la branche peuvent s'appuyer notamment sur les diagnostics des rémunérations des femmes et des hommes pour identifier un écart.

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

Les entreprises de la branche peuvent mettre en œuvre des outils et une méthodologie permettant de mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes tels que la sensibilisation auprès des managers à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant les révisions de salaire. Elles veillent à l'équilibre des rémunérations entre les femmes et les hommes dans les processus de recrutement.

Les entreprises de la branche s'assurent également que les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption sont sans incidence sur les droits liés à l'évolution de la rémunération des salariés.

De même, la rémunération des salariés à temps partiel doit tenir compte du temps de travail et ne peut entraîner de discrimination avec les salariés à temps plein.

e) Mesures liées aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et parental

Les salariés de la branche bénéficient, pendant leur congé paternité et d'accueil de l'enfant, du maintien de leur salaire à 100 %. Ce maintien de rémunération est réalisé dans le cadre de la subrogation des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Les entreprises sont invitées à rechercher les modalités pratiques permettant aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et parental, afin de faciliter le retour à la vie professionnelle.

Dans cette perspective, elles proposent à tout salarié un entretien spécifique avant le congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé parental ou d'adoption, afin d'examiner notamment les conditions de leur absence, de leur éventuel remplacement, ainsi que les conditions dans lesquelles, s'il le souhaite, le salarié peut recevoir pendant ces congés une information (institutionnelle ou professionnelle) de l'entreprise.

Les entreprises sont également invitées à utiliser les entretiens professionnels pour mieux préparer les retours de congé de maternité, congé parental d'éducation, de soutien familial, d'adoption mais aussi après un congé parental à temps partiel. En effet, elles peuvent identifier, au cours de cet entretien, un besoin de formation et proposer au salarié des actions de formation ou de remise à niveau adaptées pour faciliter la reprise de l'activité professionnelle.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité, parental ou d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est au moins « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

f) Autres mesures destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie privée

L'entretien d'appréciation annuel (autrement appelé entretien annuel d'évaluation, entretien annuel ou EAA) peut être l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, notamment celles relatives aux modalités de mise en œuvre d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle, en recherchant des solutions adaptées (aménagements du temps de travail, organisation du travail, répartition de la charge et des astreintes...).

Les entreprises veillent dans leurs organisations à ne pas laisser s'installer des habitudes de travail entraînant directement ou indirectement une discrimination des personnes devant concilier ces habitudes avec des contraintes familiales. À cet égard, la question des amplitudes de travail ainsi que le développement de partenariats avec des crèches ou d'autres modes de garde peuvent constituer des pistes de réflexion intéressantes en faveur d'une meilleure conciliation vie professionnelle-vie privée.

Par ailleurs, les parties signataires entendent valoriser l'accord national de branche relatif au proche aidant du 21 mai 2024, qui permet de répondre à un besoin ponctuel de disponibilité pour accompagner un proche en situation de handicap ou maladie longue durée.

Des mesures de transfert de jours de congés ou de réduction du temps de travail peuvent être mises en œuvre entre les salariés conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles propres à chaque entreprise.

g) L'index de l'égalité femmes-hommes

Afin de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires rappellent que la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 puis la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 (dite loi RIXAIN) visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle ont mis en place différents outils et mesures d'accompagnement. C'est en ce sens que l'article 14 instaure une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les postes de direction des grandes entreprises. Ainsi les entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés doivent :

- à partir du 1^{er} mars 2026, atteindre un objectif chiffré de 30 % en matière de représentation femmes-hommes parmi d'une part, les cadres dirigeants et, d'autre part, les membres des instances dirigeantes (art. L. 1142-11 du code du travail) ;
- et à partir du 1^{er} mars 2029 atteindre un objectif chiffré de 40 % en matière de représentation femmes-hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et d'autre part, les membres des instances dirigeantes (art. L. 1142-11 du code du travail).

Lorsqu'elles ne se conforment pas à l'obligation d'atteindre ce seuil de 40 %, elles disposent d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité, sous peine de pénalité financière.

L'index égalité femmes-hommes outil d'évaluation issu de la loi du 5 septembre 2018 est un outil d'évaluation pour mesurer et corriger les différences de rémunération dans les entreprises. Celles-ci ont désormais une obligation de résultats, et non plus seulement une obligation de moyens.

Tous les ans, chaque entreprise d'au moins 50 salariés doit calculer son « index d'égalité femmes-hommes ».

En cas d'index inférieur à 85 points, les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs (décret n° 2022-243 du 25 février 2022).

En cas d'index inférieur à 75 points, les entreprises doivent publier leurs mesures de correction et de rattrapage (art. L. 1142-9 du code du travail).

Les modalités de calcul de l'index sont en annexe 2.

Le score global de l'index sur 100 points ainsi que les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index (4 ou 5 indicateurs selon la taille de l'entreprise) doivent être publiés annuellement sur le site internet de l'entreprise, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année. Cette publication doit être faite de manière visible et lisible.

Les résultats publiés doivent rester consultables sur le site internet au moins jusqu'à la prochaine publication l'année suivante.

À défaut de site internet, le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur doivent être portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

L'ensemble de ces indicateurs sont rendus publics sur le site internet du ministère du travail chaque année au plus tard le 31 décembre.

Les parties signataires souhaitent rappeler aux entreprises de la branche que le ministère du travail a mis en ligne sur son site internet plusieurs outils pour faciliter le calcul de l'index :

- un simulateur-calculateur de l'index. Il existe un tableur pour les entreprises de 50 à 250 salariés et un autre pour les entreprises de plus de 250 salariés ;
- une assistance téléphonique « Allo Index Ega Pro » ;
- des stages d'une demi-journée ou des autoformations en ligne pour les entreprises de 50 à 250 salariés ;
- des référents égalité salariale femme-homme parmi les agents de terrain de la DREETS.

Ainsi chaque DREETS a désigné un ou plusieurs référents chargés d'accompagner, à leur demande, les entreprises de 50 à 250 salariés pour mettre en œuvre les indicateurs et, le cas échéant, les aider à définir les mesures adéquates et pertinentes de correction. Le lien d'accès à la liste des référents est joint en annexe à cet accord.

Article 4 | Égalité de traitement entre les salariés et égalité des chances

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté que soient toujours plus développées dans les entreprises de la branche les modalités et actions prévues par l'article 30 de la convention collective de branche signée le 27 juin 2006, à savoir :

- la sensibilisation des responsables hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux enjeux économiques et sociaux de l'égalité de traitement entre les salariés ;
- la réalisation d'outils de communication, tant internes qu'externes, adaptés à la taille des entreprises et destinés à promouvoir l'égalité de traitement entre les salariés ;
- les mesures nécessaires pour développer l'égalité de traitement entre les salariés dans le respect des principes rappelés sous l'article 2a ci-dessus, au titre des stages proposés par les entreprises ou dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
- la spécification des critères retenus pour le recrutement, qui doivent être fondés sur les exigences requises pour tenir le poste proposé et la qualification des candidats, dans le respect des principes rappelés sous l'article 2a ci-dessus ;
- la transparence et la traçabilité des processus de sélection mis en œuvre et l'information individualisée des candidats sur la suite donnée à leur candidature ;
- la mise en place de moyens appropriés pour assurer l'égalité entre les salariés, dans le respect des principes rappelés sous l'article 2a ci-dessus, en matière d'accès à la formation professionnelle ;
- les modalités de mise en place facilitant, pour les salariés, à compétences et contributions égales, un même parcours professionnel, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité, dans le respect des principes rappelés sous l'article 2a ci-dessus ;
- les dispositions visant à garantir aux salariés exerçant des responsabilités syndicales une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et à leurs aptitudes. Ils doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement conformément à l'article L. 2141-5 du code du travail.

Ainsi, les entreprises doivent se mobiliser pour combattre les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives venant à porter atteinte aux principes rappelés sous l'article 2a ci-dessus.

Enfin, au-delà des dispositions déjà prévues par la convention collective nationale de branche, les parties signataires veillent au respect des principes directeurs et des modalités communes prévues par l'article 2 du présent accord qui vise notamment à promouvoir l'égalité des chances au sein des différentes entreprises de la branche.

Article 5 | Agir contre les agissements sexistes et lutter contre le harcèlement sexuel

Depuis la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, l'obligation d'information des salariés est complétée par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et prévoit désormais que le sexisme entre dans le champ du harcèlement sexuel. Cette réforme vise notamment à sanctionner les « outrages sexistes » au travail.

L'agissement sexiste est défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (art. L. 1142-2-1 du code du travail).

Le harcèlement sexuel se définit de deux façons :

- des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité d'une personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (art. L. 1153-1 du code de travail, cf. annexe 3) ;
- toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (art. L. 1153-1 du code de travail, cf. annexe 3).

La prévention et la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel dans l'entreprise sont indispensables et concernent aussi bien les femmes que les hommes qui peuvent en être victimes ou auteurs.

Si la libération de la parole sur ces phénomènes de violence, longtemps passés sous silence, est progressivement rendue possible, des progrès sont encore nécessaires pour permettre aux signalements d'émerger le plus tôt possible, et ainsi prévenir et résorber les situations d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel.

a) Les outils

Le règlement intérieur et les affichages

L'employeur est tenu d'afficher, dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche, les dispositions du code pénal relatives au harcèlement sexuel, les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des services compétents (art. L. 1153-5 code du travail). Le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel.

Pour l'affichage, il est rappelé que les entreprises doivent ainsi communiquer :

- les coordonnées de la médecine du travail, de l'inspection du travail, du défenseur des droits ;
- les dispositions de l'article 222-33 du code pénal (définition pénale du harcèlement sexuel et sanctions encourues) ainsi que les actions civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le DUERP doit être adapté afin de comporter des mentions spécifiques aux risques liés aux harcèlement et agissements sexistes et aux mesures de prévention et de correction afférentes, quelles que soient les conditions de travail.

b) Les acteurs de la prévention

La mise en œuvre d'une politique de prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel nécessite de clairement identifier tous les acteurs de la prévention.

La direction

Selon les dispositions des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, l'employeur veille au strict respect des dispositions légales relatives à la santé et la sécurité des salariés ainsi qu'aux principes généraux de prévention.

La direction de l'entreprise participe de manière active à la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel notamment par le biais d'actions de prévention. Elle diligente les actions nécessaires en cas de signalement d'une situation d'agissements sexistes ou d'harcèlement sexuel en s'appuyant sur :

- le management :

Le management est le premier relais entre la direction de l'entreprise, les services des ressources humaines et les salariés. À ce titre, il assure un rôle central dans la mobilisation et le suivi des salariés. En raison de leur proximité avec les salariés, l'implication du management est primordiale pour la prévention et la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

Il assure une écoute quotidienne individuelle et est un acteur de la prévention, par la détection de situation à risque et de l'accompagnement du salarié ;

- les services des ressources humaines :

Les services des ressources humaines participent au renforcement de l'information des salariés sur les situations d'agissements sexistes et d'harcèlement sexuel.

Ils sont destinataires des alertes émises par tous les acteurs. Ils engagent et participent à l'enquête. Ils coordonnent et mettent en œuvre les mesures d'accompagnement des parties prenantes.

La direction prend alors toutes sanctions appropriées lorsqu'une telle situation est avérée à l'issue d'une enquête.

Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes au sein de l'entreprise

Deux référents « harcèlement sexuel » cohabitent dans les entreprises.

- le référent agissements sexistes et harcèlement sexuel au sein de l'entreprise :

Les entreprises de la branche employant au moins 250 salariés devront désigner *a minima* un référent en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

Les missions du référent harcèlement désigné par la direction sont notamment de :

- recevoir et accompagner salariés et managers dans la gestion de des situations avérées ou supposées de harcèlement ;
 - mettre en place les mesures de prévention nécessaires à la lutte contre tous les harcèlements (actions de sensibilisation, actions de formation...) ;
 - conseiller la direction sur les mesures à prendre en cas de harcèlement supposé ou avéré ;
 - travailler en étroite collaboration avec le référent désigné par le CSE ;
- le référent au sein du comité social et économique :

Il sera désigné un référent en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, par le comité social et économique, parmi ses membres sous forme de résolution, prise à la majorité des membres présents pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Ce référent sera notamment chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il bénéficiera d'une formation prise en charge par l'employeur, en matière de santé, sécurité et des conditions de travail selon les dispositions prévues notamment par les articles L. 2315-16 à L. 2315-18 du code du travail.

Le CSE et la CSSCT

Le CSE ou la CSSCT contribue à la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel. Il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés comprenant les situations d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel.

Le CSE ou la CSST peut notamment être force de proposition sur des actions de prévention qu'il juge utiles, la pertinence de leur mise en œuvre restant du ressort de l'employeur.

Les organisations syndicales

Les organisations syndicales contribuent à l'information des salariés partout où elles siègent. Elles s'efforcent de contribuer à la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

Les services de prévention et de santé au travail

Les services de prévention et de santé au travail peuvent être consultés.

c) Formation et procédure d'enquête interne, information et accompagnement

La formation

Les parties signataires souhaitent que les entreprises de la branche veillent à la formation et à la sensibilisation de leurs salariés dans le cadre de la prévention et de la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

Les entreprises dotées de représentants du CSE et/ou d'un référent en matière d'agissements sexistes et le harcèlement sexuel bénéficieront d'une formation selon les dispositions légales. La formation vise à comprendre les enjeux légaux, identifier les rôles et les missions, prévenir les risques et gérer les situations de crise.

La procédure d'enquête interne

Les parties signataires invitent les entreprises à anticiper le dispositif des enquêtes internes au moyen d'une procédure élaborée puis diffusée pour information.

Les parties signataires souhaitent favoriser la remontée d'informations en matière de harcèlement sexuel, et d'agissements sexistes, et considèrent que tout signalement doit être pris en compte. Ainsi en matière de signalement, il convient de rappeler qu'il existe déjà les dispositifs de droits d'alerte introduits par le code du travail :

- le droit d'alerte du CSE en cas d'atteinte aux droits des personnes qui conduit à une procédure spécifique ;
- le droit d'alerte pour danger grave et imminent ouvert à un salarié ou un membre du CSE qui conduit lui aussi à une procédure spécifique.

Le signalement peut être effectué par un membre du CSE, un salarié témoin ou un salarié victime d'une situation présumée de harcèlement.

En complément, les parties signataires priorisent la nécessité de libérer la parole des salariés qui sont confrontés à des agissements et propos à caractère sexiste.

Les dispositifs d'information et communication

L'adresse, le courriel et/ou le numéro d'appel professionnel du référent seront communiqués à l'ensemble des salariés de l'entreprise via un affichage dans les locaux de l'entreprise et diffusé via sur le site Intranet si l'entreprise en est dotée.

Alors qu'il existe différents dispositifs de sensibilisation des managers et des salariés au sein des sociétés de la branche, les parties signataires ont convenu qu'une fiche informative sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail permettrait une information complémentaire. Elle sera mise à jour régulièrement et transmise aux entreprises (cf. annexe 4).

Le défenseur des droits est l'autorité compétente pour traiter les réclamations des victimes de harcèlement sexuel au titre de sa mission de lutte contre les discriminations.

Article 6 | Les salariés reconnus en qualité de travailleurs handicapés

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté que soient développés toujours plus dans les entreprises de la branche les principes et modalités prévus par l'article 31 de la convention collective de branche signée le 27 juin 2006.

Il est entendu que les accords d'entreprise susceptibles d'être conclus à l'avenir doivent reprendre le principe et les modalités énoncés ci-après :

Principe

La volonté partagée de mener une politique active et durable d'insertion, de maintien dans l'entreprise, de progression au sein de celle-ci et d'amélioration des conditions de travail des salariés en situation de handicap.

Modalités

Le principe énoncé ci-dessus se traduit notamment par les actions suivantes dans les entreprises :

- la réalisation d'études ergonomiques relatives à des postes présentant un potentiel d'embauche de personnes en situation de handicap ;
- la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;
- la transmission des offres d'emplois à des structures spécialisées dans l'emploi des salariés en situation de handicap ;
- la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de formation sur toutes les formes de handicaps (y compris invisibles) destinées aux responsables hiérarchiques et à tous les salariés ;
- l'élaboration de mesures concrètes destinées à faciliter la vie au travail des salariés en situation de handicap, comme, par exemple, l'aménagement des locaux, des postes et situations de travail ;
- la prise en compte des demandes de salariés en situation de handicap relatives à des aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien en emploi via notamment l'aménagement de poste ;
- la facilitation de la reconnaissance du handicap par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) au travers l'assistance que peuvent apporter les entreprises aux salariés concernés qui le leur demandent dans les démarches administratives notamment pour la déclaration RQTH ;
- la mise en œuvre d'actions de formation-reconversion en faveur des salariés atteints d'un handicap au cours de leur vie professionnelle ne leur permettant plus de tenir leur poste ;
- l'association à ces différentes démarches des médecins du travail et du comité social et économique (CSE) ou par délégation de celui-ci de sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), pour les actions les concernant ;
- la coopération avec des acteurs institutionnels et des organismes et associations (exemple ESAT) en lien avec des situations de handicap.

Les travailleurs en situation de handicap doivent pouvoir bénéficier d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et à leurs

aptitudes. Ils doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

Par ailleurs, les entreprises de la branche veillent à respecter les dispositions légales et réglementaires en vigueur encadrant la reprise du travail prévoyant qu'à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail, consécutives à une maladie ou à un accident non professionnel, à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'employeur recherche et si possible propose au salarié une solution d'aménagement de poste pour conserver le poste actuel ou une solution de reclassement la plus comparable possible avec l'emploi précédemment occupé.

Le référent handicap

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés, est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap (art. L. 5213-6-1 du code du travail).

Le référent handicap peut, si un salarié en fait la demande, participer au rendez-vous de liaison et aux échanges liés aux aménagements de poste ou du temps de travail à la suite d'une visite de mi-carrière.

Article 7 | Les seniors

Les parties signataires réaffirment leur volonté partagée de maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins 55 ans ou de recrutement de salariés d'au moins 50 ans.

Dans ce cadre l'augmentation du taux d'emploi des seniors passe par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinées tant au développement de leurs possibilités d'évolution de carrière, que de maintien dans leur emploi ou de mobilité professionnelle.

Cela doit notamment conduire les entreprises de la branche à développer la formation tout au long de la vie professionnelle, à rechercher une optimisation de la gestion des parcours professionnels et à encourager la reconnaissance des acquis de l'expérience.

Les entreprises font les efforts nécessaires pour ouvrir en leur sein un dialogue portant sur l'aménagement des postes de travail et des fins de carrière.

Au titre des moyens à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs, les entreprises s'attachent plus particulièrement à utiliser pleinement les leviers suivants :

a) L'entretien professionnel

Chaque salarié doit bénéficier, tous les deux ans, d'un entretien professionnel prévu par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, afin de pouvoir faire le point sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Un entretien doit être également systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité après une longue absence (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée et arrêt longue maladie), mais aussi après un congé parental à temps partiel ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les six ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux doit permettre de vérifier que le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié des entretiens professionnels, et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié de ces entretiens et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, un abondement est inscrit à son compte CPF dans les conditions définies par décret en Conseil d'État et l'entreprise verse une somme dont le montant fixé par décret en Conseil d'État. Le salarié est informé de ce versement.

L'entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

L'entretien ne peut pas porter sur l'évaluation du travail du salarié et doit donc être distinct de l'EAA.

b) La formation professionnelle

- le bilan de compétences : afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences ;
- les modalités d'application du compte personnel de formation aux salariés de 50 ans et plus : afin de leur permettre d'être pleinement acteurs de leur parcours professionnel, lorsqu'une action de formation professionnelle est déterminée en accord avec l'employeur lors de l'entretien professionnel, si nécessaire, les salariés de plus de 50 ans qui le souhaitent peuvent la compléter au moyen des droits qu'ils ont acquis dans leur compte personnel de formation, selon des modalités pratiques définies dans l'entreprise. Les formations ainsi envisagées avec le concours des droits acquis au titre du compte personnel de formation doivent figurer parmi les formations éligibles au compte personnel de formation prévues par l'article L. 6323-16 du code du travail ;
- la reconversion ou la promotion par alternance, dite Pro-A : pour répondre à leurs besoins de formation, les salariés de plus de 45 ans n'ayant pas atteint un niveau de qualification validé par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de licence pourront accéder en priorité au dispositif de la reconversion ou la promotion par alternance.

c) La transmission des savoirs et des savoir-faire

Organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise doit constituer un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

La pratique du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire est de nature à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès lors qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

Pour faciliter le développement du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, et veiller à son intérêt tant pour le ou les salariés chargés de cette mission que pour le salarié concerné, les entreprises peuvent confier cette mission à des salariés volontaires, ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue.

Par ailleurs, Les parties signataires font mention des dispositions de l'article 55 d) de la convention collective nationale de branche.

d) L'amélioration et l'aménagement des conditions de travail et d'emploi

L'amélioration des conditions de travail revêt une réelle importance pour améliorer le taux d'emploi des seniors compte tenu des effets du vieillissement, des exigences de compétiti-

tivité et des transformations technologiques. Elle apparaît en particulier nécessaire, conjointement avec une prévention de la pénibilité des tâches, telle que celle-ci est notamment définie à l'article 39 de la convention collective nationale de branche (paragraphe *a* et *b*) pour freiner le départ anticipé. À ce titre, les entreprises de la branche s'efforcent de rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

L'entretien professionnel prévu au paragraphe *a* du présent article doit être également l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat, ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié) et de l'évolution des rémunérations.

e) L'aménagement de fin de carrière

L'aménagement des horaires de travail : les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent sont susceptibles de bénéficier, en accord avec leur employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel, organisés sur la semaine, le mois ou l'année.

Le bilan retraite : au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses caisses de retraite complémentaire, à titre strictement personnel et dont il est le seul propriétaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec son responsable hiérarchique sur les modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel visé au paragraphe *a* du présent article.

Article 8 | Mesures d'accompagnement pour l'emploi des jeunes

Dans un contexte économique, social et sanitaire difficile les parties signataires réaffirment leur volonté d'accompagner les jeunes afin d'assurer la transmission des savoirs et des compétences au sein des entreprises de la branche.

Afin de toujours mieux répondre aux enjeux de l'évolution des métiers et aux défis du vieillissement important de la pyramide des âges du secteur autoroutier, les parties signataires souhaitent accompagner les jeunes à s'insérer ou à rester en emploi.

Dans ce cadre, les parties signataires s'engagent plus encore à mobiliser tous les moyens disponibles pour développer l'attractivité du secteur auprès des jeunes.

a) Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) et section paritaire professionnelle (SPP)

Dans le cadre des missions dévolues à la CPNE (art. 50 de la CCNB), la SPP (créée le 9 octobre 2019) est mobilisée pour mettre en œuvre la politique de formation professionnelle innovante et dynamique pour les entreprises de la branche en même temps constituant un réel facteur d'attractivité à l'égard de futurs jeunes salariés.

Les parties signataires encouragent la SPP dans ses travaux de communication sur les métiers de la branche auprès des jeunes avec notamment l'objectif de mieux faire connaître les emplois du secteur.

b) Faciliter l'accès des jeunes à la formation en alternance

L'alternance constitue l'un des outils d'insertion et d'acquisition des compétences parmi les plus efficaces en ce qu'elle permet :

- de favoriser le renouvellement de la population professionnelle des entreprises ;
- de constituer, pour les jeunes, la première étape d'une formation qui, ne se concevant que tout au long de la vie, fait le lien avec la formation continue dont le futur salarié bénéficiera pour maintenir son employabilité.

Les formations en alternance tels que le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation ou le contrat de professionnalisation pour l'emploi immédiat ou « Prodiat » sont autant de dispositifs d'accompagnement des jeunes à la réussite de leur parcours professionnel et à leur employabilité.

Ces dispositifs doivent également avoir pour objectif de favoriser l'accès des jeunes à un contrat de travail à durée indéterminée au sein du secteur autoroutier.

c) Contribuer à un accueil de qualité dans les entreprises du secteur

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à mettre en place, pour les jeunes embauchés ou en stages, un parcours d'entrée dans l'entreprise leur permettant de s'approprier rapidement les éléments indispensables à une bonne intégration et favorisant leur intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires à leur parcours professionnel.

d) Les dispositifs de mentorat

Le mentorat se traduit par une collaboration entre salarié expérimenté et un salarié plus jeune. Le salarié expérimenté accompagne volontairement un jeune apprenant.

Le mentorat permet un processus d'apprentissage basé sur des situations vécues et des échanges entre les deux salariés.

En complément, le mentorat inversé, consiste à mettre en relation des salariés en début de carrière avec des salariés expérimentés pour les sensibiliser notamment aux nouvelles technologies et aux nouveaux outils de communication.

Ce travail inter-générationnel contribue à l'émergence d'une culture plus collaborative et crée des « ponts » entre les générations.

Article 9 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Toutefois les parties signataires encouragent ces entreprises à mettre en place des dispositifs d'information et d'accompagnements pour ses salariés en matière de lutte contre les agissements sexistes et harcèlement sexuel.

Article 10 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il cesse automatiquement à l'expiration de ce délai et ne peut au-delà, en aucun cas, continuer à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée. À l'issue de cette période, l'ASFA convie les organisations syndicales à une négocier un nouvel accord.

Article 11 | Suivi de l'accord

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) prévue à l'article 50 de la convention collective nationale de branche.

Dans le cadre de ces réunions qui font l'objet d'un point de l'ordre du jour distinct, portant sur les thèmes de la diversité et de l'égalité des chances :

- sont commentés les indicateurs consolidés au niveau de la branche figurant en annexe ci-jointe ;

- sont présentés par les représentants des sociétés des indicateurs qualitatifs, correspondant à des actions menées en entreprise ;
- sont exposées les bonnes pratiques des entreprises de la branche.

Par ailleurs, une commission paritaire de bilan se réunit au plus tard 3 mois avant l'expiration du présent accord.

Cette commission se compose, d'une part de la délégation des organisations syndicales représentatives de salariés, et d'autre part de la délégation des employeurs. La délégation des salariés comprend deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires du présent accord. Le nombre des membres de la délégation des employeurs est au plus égal à celui de la délégation des salariés.

Article 12 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

Article 13 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non-signataires du présent accord, peuvent adhérer conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord peut être révisé dans le respect des conditions légales en vigueur.

Article 14 | Formalités et dépôt

Le présent accord est déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 29 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

A. Indicateurs du rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes

A.1. Répartition de l'effectif total en CDI au 31.12 par genre

Répartition F/H par CSP en effectif et pourcentage.

Répartition F/H par CSP et tranche d'âge en effectif.

Répartition F/H par classification.

A.2. Répartition par filière métier, par genre

Répartition F/H par CSP, et filières : péage, viabilité/sécurité, structure.

A.3. Répartition par taux d'activité, par genre

Répartition F/H par CSP, temps complet/temps partiel, en effectifs.

A.4. Répartition de l'effectif CDD au 31.12 par taux d'activité, par genre

Répartition F/H par CSP, temps complet/temps partiel, en effectifs.

A.5. Répartition de la rémunération par genre

Répartition F/H des rémunérations annuelles brutes garanties rapportées à l'effectif moyen pondéré par CSP.

Rémunérations moyennes au sens de la RAG par CSP.

Répartition F/H du salaire de base mensuel par CSP et filière.

A.6. Répartition de la promotion par genre

Répartition F/H par CSP des salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure.

Répartition F/H des changements de classification, sans changement de CSP, au sein de chaque catégorie.

A.7. Répartition du nombre d'embauche CDI, CDD par genre

Répartition F/H du nombre d'embauches en CDI par CSP.

Répartition F/H du nombre d'embauches en CDD par CSP.

Répartition F/H du nombre d'embauches de travailleurs saisonniers par CSP.

Répartition du nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans en CDI par CSP.

A.8. Répartition de la formation professionnelle par genre

Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation.

Montant consacré à la formation continue.

Répartition F/H du nombre de salariés en CDI et en CDD par CSP ayant bénéficié d'une formation.

Répartition de volume d'heures de formation effective par domaine, sexe et CSP.
Nombre d'alternances et de stages.

B. Autres indicateurs relatifs à la diversité

B.1. Le handicap

Répartition de l'effectif CDI par CSP au 31.12 selon le paramètre du handicap.
Répartition de l'effectif CDI au 31.12, temps complet/temps partiel selon le paramètre du handicap.
Répartition F/H du nombre de travailleurs en situation de handicap au 31.12.
Répartition F/H du nombre de travailleurs en situation de handicap embauchés en CDI par CSP au cours de l'année.
Répartition F/H du nombre de travailleurs en situation de handicap embauchés CDD par CSP au cours de l'année.
Chiffre d'affaires réalisé avec les entreprises adaptées et les ESAT.
Répartition du nombre de travailleurs en situation de handicap ayant bénéficié d'une formation par CSP.

B.2. Les seniors

Répartition des seniors par tranches d'âge, CSP au 31.12.
Répartition des seniors par tranches d'âge, temps complet/temps partiel au 31 12.
Répartition du nombre d'embauches de salariés de plus de 45 ans en CDI.
Répartition du nombre de seniors ayant bénéficié d'une formation par CSP.
Nombre de seniors ayant bénéficié d'un maintien en emploi (aménagement/adaptation de poste).

B.3. Articulation entre vie professionnelle et vie familiale

Répartition de l'effectif CDI par tranche d'ancienneté.
Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi.
Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.
Nombre d'entreprises ayant mis en place des services destinés à assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale (crèche, chèque emploi-service...).

C. Index égalité professionnelle femmes-hommes

Lien des référents égalité salariale femme-homme parmi les agents de terrain de la DREETS : <https://travail-emploi.gouv.fr/index-de-legalite-professionnelle-calcul-et-questionsreponses> (travail-emploi.gouv.fr).

D. Indicateurs relatifs aux harcèlements sexuels et agissements sexistes

Nombre de référents au sein de l'entreprise.
Nombre d'entreprise ayant mis en place des dispositifs de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.

Annexe 2 Modalité de calcul de l'index égalité femmes-hommes

L'index prend la forme d'une note sur 100, calculée :

■ Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, à partir des quatre critères suivants, affectés chacun d'un certain nombre de points :

1° L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (40 points) ;

2° L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes (35 points) ;

3° Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris (15 points) ;

4° Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points).

■ Pour les entreprises de plus de 250 salariés, des cinq critères suivants, affectés chacun d'un certain nombre de points :

1° L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (40 points) ;

2° L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes (20 points) ;

3° L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (15 points) ;

4° Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris (15 points) ;

5° Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points).

Annexe 3 Article L. 1153-1 du code du travail

Article L. 1153-1 du code du travail

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1. Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

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

Fiche informative

Agissements sexistes et harcèlement sexuel



Avril 2025

SOMMAIRE

1 DE QUOI PARLE-T-ON ?	3
2 QUE DIT LA LOI ?	4
→LES SANCTIONS	4
3 QUI SOLLICITER SI JE SUIS VICTIME OU TÉMOIN ?	6
→ LA DIRECTION	6
→L'ENCADREMENT ET LES SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES	6
→LES RÉFÉRENTS « HARCÈLEMENT SEXUEL »	6
→LES COLLÈGUES	6
→LA MÉDECINE DU TRAVAIL	6
4 QUEL ACCOMPAGNEMENT ?	7



1 DE QUOI PARLE-T-ON ?

AGISSEMENTS SEXISTES

Les agissements sexistes liés au sexe d'une personne portent atteinte à sa dignité. Ils créent un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

HARCÈLEMENT SEXUEL

Ce sont des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés portant atteinte à la dignité ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante.



Harcèlement sexuel et Agissements sexistes : Tous les salariés sont concernés

Source : Syntec



« J'ai quand même pris mon 80%, mais je n'étais plus cheffe d'équipe »



« Un collègue m'a proposé de coucher avec lui alors que j'étais en train de le former. Ça m'a choqué... Je suis au boulot, je ne suis pas là pour ça ! »



Un afterwork a été proposé au dernier moment par un groupe de collègues. Tout le monde s'est retrouvé dans le bar au coin de la rue. Ce soir-là, deux collègues ont dansé et flirté ensemble. Ils se sont même embrassés. Le lendemain, la jeune femme dit à Marc qu'il a été un peu insistant en fin de soirée, que ça l'a mise mal à l'aise. Ce dernier voulait absolument qu'ils rentrent ensemble chez lui et n'a pas du tout apprécié quand elle a refusé trois fois de suite.



« On ne peut pas demander à Paul de participer aux échanges et de prendre des notes, c'est bien connu, les hommes ne savent pas faire deux choses à la fois. »



Alice arrive en salle de réunion, elle constate qu'il n'y a que des collègues femmes et lance sur le ton de l'humour : « Je ne savais pas que c'était une réunion tupperware ! ». Quelques personnes dans la salle rient un peu, mais Véronique réagit en lui disant sèchement : « Je crois que tu t'es trompée, ici on va travailler sur la stratégie marketing du nouveau produit ».

Les conséquences sur la victime et sur le collectif de travail : « **Je tu ils nous vous elles** »

La vidéo : <https://tinyurl.com/5n8svwyf> (Source : Défenseur des Droits)

2 QUE DIT LA LOI ?

JURIDIQUE (*Article L. 1142-2-1 du code du travail*)

Agissements sexistes

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Harcèlement sexuel

Premier type : actes répétés sous forme de propos ou de comportements à connotation sexuelle* ou sexiste** non désirés. **articles L. 1153-1 du code du travail et 222-33 du code pénal - **article 222-33 du code pénal*

Deuxième type : acte unique sous forme de pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle.

→LES SANCTIONS

Agissements sexistes

C'est à l'employeur d'affirmer le caractère inacceptable des agissements sexistes par une sanction disciplinaire appropriée.

Sur le plan pénal, l'agissement sexiste n'est pas sanctionnable en tant que tel. Cependant, on peut sanctionner pénalement une injure publique à caractère sexiste (*jusqu'à 1 an de prison et 45 000 € d'amende*) et une injure sexiste dans un cadre privé (amende de 750 €). Le délai de prescription est de 1 an.

Harcèlement sexuel

Toute personne ayant commis des actes de harcèlement sexuel est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller de l'avertissement jusqu'au licenciement ou à la radiation. Le code du travail punit également d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discrimination commis à l'encontre d'une personne ayant dénoncé un harcèlement sexuel (*article L. 1155-2*).

Sur le plan pénal, le harcèlement sexuel constitue un délit puni de 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende pouvant aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes. Le délai de prescription est de 6 ans à partir du dernier acte constitutif de cette infraction.



3 QUI SOLLICITER SI JE SUIS VICTIME OU TÉMOIN ?

Harcèlement sexuel et agissements sexistes : prévenir, agir, sanctionner

→ LA DIRECTION

Cette dernière est tenue de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits, d'y mettre un terme et de les sanctionner si besoin.

→ L'ENCADREMENT ET LES SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES

Ils sont vos premiers interlocuteurs au sein de l'entreprise. Ils sont à votre écoute et peuvent analyser la situation puis le cas échéant en référer à la direction.

→ LES RÉFÉRENTS « HARCÈLEMENT SEXUEL »

Ils peuvent vous orienter, vous informer et vous accompagner.

Il peut s'agir du référent désigné par l'entreprise (*à partir de 250 salariés*) ou celui désigné par le Comité Social et Économique (CSE).

→ LES COLLÈGUES, LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Ils peuvent vous soutenir et faire en sorte que vous ne vous isoliez pas, mais aussi vous aider à qualifier les faits.

→ LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) peuvent vous écouter et évaluer l'état de votre santé, et ce en toute confidentialité et dans le secret professionnel.

4 QUEL ACCOMPAGNEMENT ?

Harcèlement sexuel et agissements sexistes : prévenir, agir, sanctionner



	L'Inspection du travail	0 806 000 126 (service gratuit + prix appel) Prenez rendez-vous : https://tinyurl.com/5cvtp34b
	Le médecin traitant	Appeler votre Cabinet médical. Vous n'avez plus les coordonnées, allez sur l'espace d'échange de votre compte AMELI (CPAM) ou appeler le 3646
	Les associations L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) Les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)	https://www.avft.org/ https://fncidff.info/
	Le site Internet du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles Service en ligne et formulaires de signalement :	https://tinyurl.com/ytwrpmtv https://tinyurl.com/58ra2azn
	Le Défenseur des droits : compétent pour assister les victimes de harcèlement sexuel. Il peut enquêter (<i>demande d'informations par écrit, audition, vérification sur place</i>) ; procéder à une médiation, un règlement amiable, une transaction civile ou pénale ; faire des recommandations ; présenter des observations devant les juridictions saisies.	www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir 09 69 39 00 00
	La police nationale La Gendarmerie nationale	17

Convention collective nationale

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

Accord du 22 avril 2025

relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Pas-de-Calais)

NOR : ASET2550591M

IDCC : 3248

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

UDIMÉTAL Nord – Pas-de-Calais ;

UIMM littoral Pas-de-Calais,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la branche métallurgie du Pas-de-Calais confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir les compétences et les qualifications des salariés afin de sécuriser les emplois dans la métallurgie ;

- développer l’attractivité de la branche métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;
- relever le défi de la transformation électrique via la formation professionnelle pour l’acquisition de nouvelles compétences pour le maintien de l’emploi et de la qualification des salariés ;
- anticiper au mieux les mutations en mettant notamment à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l’évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l’industrie du futur ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont et en aval de la filière, en créant un cadre favorable leur permettant d’intégrer les nouveaux marchés de l’e-mobilité, mais aussi de diversifier leurs activités vers d’autres secteurs tels que la défense, le ferroviaire, l’énergie au sens large dont le nucléaire...

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l’emploi dans la métallurgie du Pas-de-Calais a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord, à partir notamment du rapport de février 2025 de l’observatoire des compétences de l’industrie.

■ Panorama emploi, compétences et formation de l’inter-industrie en Hauts-de-France :

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/panorama-emploi-competences-et-formation-de-linterindustrie-en-hauts-de-france/>

■ Autres études :

- le lien vers l’étude batterie :

https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/07/26062022_Prospective-des-besoins-en-comp%CC%81tences-de-la-filie%CC%80re-des-batteries-en-France_Vdiffusion-large-1.pdf

- étude Edec automobile.

L’ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels :

- une dégradation de la visibilité sur les investissements due :
 1. Des ruptures dans la chaîne de valeur ;
 2. Une pression sur les composants, les prix matières, l’énergie... ;
 3. Des événements géopolitiques mondiaux ;
 4. Un besoin de relever le défi de la mise en route opérationnelle des gros investissements autour de la mobilité et de l’ensemble de sa chaîne de valeur (recyclage) ;
- le basculement en Europe du mix énergies carbonées/renouvelables ;
- une baisse de l’emploi salarié dans l’inter-industrie de 24 % entre 2006 et 2023 ;
- un taux de chômage durablement supérieur à la moyenne nationale bien qu’en baisse continue, une dynamique de création d’emplois qui ralentit depuis 2 ans bien que soutenue par l’implantation de gigafactories (3 implantations en Hauts-de-France de Giga-factory dont une sur le territoire du Pas-de-Calais, ainsi que 2 entreprises sur le sujet du recyclage des batteries) ;
- des facteurs externes qui impactent les établissements tels que le contexte économique, sociétal, géopolitique, environnemental, politique et le positionnement des donneurs d’ordre ;
- des priorités stratégiques telles que l’accroissement de la performance de l’outil de production, la diversification d’activités vers de nouveaux marchés clients, l’amélioration de l’im-

pact environnemental du process de production, la conception et l'élaboration de produits plus respectueux de l'environnement, l'innovation pour produire de nouveaux produits et services et la digitalisation et la numérisation des process.

2. Évolution des métiers :

Plus de 15 000 projets de recrutements dont 51 % sont jugés difficiles notamment en raison d'un manque de candidats (69 %) et de compétences adaptées à leurs besoins (60 %).

Des métiers en tension tels que soudeurs, chaudronniers, opérateurs de production, mécaniciens, techniciens de maintenance.

Une nécessaire adaptation des compétences à :

- de nouvelles technologies ou process de fabrication ;
- de nouveaux projets industriels et une concentration des acteurs et des besoins en compétences ;
- une digitalisation croissante sur tous les métiers.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8-1 sous l'intitulé « CPTN Pas-de-Calais ».

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus. Une priorité sera portée aux PMI et sous-traitants.

Article 2 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant le maintien des compétences et le développement des compétences.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des personnels de productions et aux métiers confrontés à des mutations technologiques, mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser en priorité une certification : CQP, bloc de compétences, CCP, titre ou diplôme ; ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique pour laquelle aucune certification n'existe.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Après étude préalable réalisée par l'antenne régionale HdF de l'OPCO 2i, Il sera sollicité dans ce cadre auprès de l'OPCO 2i, un accompagnement financier pour les années 2025 et 2026.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

La prise en charge des actions engagés sur 2025 et 2026 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec d'autres sources de financement de l'OPCO 2i (FNE en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

2. GPEC

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GPEC ou GEPP par la négociation d'entreprise ou *a minima* après consultation du CSE. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise, il devra être informé et consulté préalablement au recours au dispositif « Mesures urgentes » d'une manière qualitative et quantitative qui permettra le lien avec l'article 4.

Article 3 | *Durée de l'accord*

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 | *Rendez-vous des parties et suivi de l'accord*

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé (qualitativement et quantitativement). La CPREFP devra à minima avoir un retour de cet accord deux fois par année afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de cet accord.

Article 5 | *Révision de l'accord*

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

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

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 | Dispositions spécifiques pour les 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 visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lens.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Hénin-Beaumont, le 22 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 24 avril 2025

relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Flandre-Douais)

NOR : ASET2550591M

IDCC : 3248

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

UDIMÉTAL Nord – Pas-de-Calais,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins urgents des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la branche métallurgie de Flandre-Douais confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir les compétences et les qualifications des salariés afin de sécuriser les emplois dans la métallurgie ;
- développer l'attractivité de la branche métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;

- relever le défi de la transformation électrique via la formation professionnelle pour l’acquisition de nouvelles compétences pour le maintien de l’emploi et de la qualification des salariés ;
- anticiper au mieux les mutations en mettant notamment à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l’évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l’industrie du futur ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont et en aval de la filière, en créant un cadre favorable leur permettant d’intégrer les nouveaux marchés de l’e-mobilité, mais aussi de diversifier leurs activités vers d’autres secteurs tels que la défense, le ferroviaire, l’énergie au sens large dont le nucléaire...

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l’emploi dans la métallurgie de Flandre-Douais a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord, à partir notamment du rapport de février 2025 de l’observatoire des compétences de l’industrie.

■ Panorama emploi, compétences et formation de l’inter-industrie en Hauts-de-France :

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/panorama-emploi-competences-et-formation-de-linterindustrie-en-hauts-de-france/>

■ Autres études :

- le lien vers l’étude batterie :

https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/07/26062022_Prospective-des-besoins-en-comp%CC%81tences-de-la-filie%CC%80re-des-batteries-en-France_Vdiffusion-large-1.pdf

- étude Edec automobile.

L’ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels :

- une dégradation de la visibilité sur les investissements due :
 1. Des ruptures dans la chaîne de valeur ;
 2. Une pression sur les composants, les prix matières, l’énergie... ;
 3. Des événements géopolitiques mondiaux ;
 4. Un besoin de relever le défi de la mise en route opérationnelle des gros investissements autour de la mobilité et de l’ensemble de sa chaîne de valeur (recyclage) ;
- le basculement en Europe du mix énergies carbonées/renouvelables ;
- une baisse de l’emploi salarié dans l’inter-industrie de 24 % entre 2006 et 2023 ;
- un taux de chômage durablement supérieur à la moyenne nationale bien qu’en baisse continue, une dynamique de création d’emplois qui ralentit depuis 2 ans bien que soutenue par l’implantation de gigafactories (3 implantations en Hauts-de-France de Giga-factory dont deux sur le département du Nord, une en Flandre-Douais et deux entreprises sur le sujet du recyclage des batteries) ;
- des facteurs externes qui impactent les établissements tels que le contexte économique, sociétal, géopolitique, environnemental, politique et le positionnement des donneurs d’ordre ;
- des priorités stratégiques telles que l’accroissement de la performance de l’outil de production, la diversification d’activités vers de nouveaux marchés clients, l’amélioration de l’impact environnemental du processus de production, la conception et l’élaboration de produits

plus respectueux de l'environnement, l'innovation pour produire de nouveaux produits et services et la digitalisation et la numérisation des process.

2. Évolution des métiers :

Plus de 15 000 projets de recrutements dont 51 % sont jugés difficiles notamment en raison d'un manque de candidats (69 %) et de compétences adaptées à leurs besoins (60 %).

Des métiers en tension tels que soudeurs, chaudronniers, opérateurs de production, mécaniciens, techniciens de maintenance.

Une nécessaire adaptation des compétences à :

- de nouvelles technologies ou process de fabrication ;
- de nouveaux projets industriels et une concentration des acteurs et des besoins en compétences ;
- une digitalisation croissante sur tous les métiers.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN Flandre-Douais ».

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus. Une priorité sera portée aux PMI et sous-traitants PMI.

Article 2 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant le maintien des compétences et le développement des compétences.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des personnels de productions et aux métiers confrontés à des mutations technologiques, mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification : CQP, bloc de compétences, CCP, titre ou diplôme ; ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique pour laquelle aucune certification n'existe.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Après étude préalable réalisée par l'antenne régionale HdF de l'OPCO 2i, Il sera sollicité dans ce cadre auprès de l'OPCO 2i, un accompagnement financier pour les années 2025 et 2026.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

La prise en charge des actions engagés sur 2025 et 2026 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec d'autres sources de financement de l'OPCO 2i (FNE en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

2. GPEC

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GPEC ou GEPP par la négociation d'entreprise ou *a minima* après consultation du CSE. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise, il devra être informé et consulté préalablement au recours au dispositif « Mesures urgentes » d'une manière qualitative et quantitative qui permettra le lien avec l'article 4.

Article 3 | *Durée de l'accord*

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 | *Rendez-vous des parties et suivi de l'accord*

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé (qualitativement et quantitativement). La CPREFP devra *a minima* avoir un retour de cet accord deux fois par année afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de cet accord. Ce retour sera adressé aux membres de la CPTN.

Article 5 | *Révision de l'accord*

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

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

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Udimétal Nord - Pas-de-Calais centre aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 | Dispositions spécifiques pour les 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 visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lille.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Faches-Thumesnil, le 25 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Personnels intérimaires

Personnels permanents

Accord du 16 mai 2025

relatif à l'activité partielle de longue durée rebond
pour le maintien en emploi des salariés intérimaires

NOR : ASET2550555M

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

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

SNES CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire avaient signé, en 2022, dans un contexte d'incertitudes géopolitiques et économiques marqué par la guerre en Ukraine, un accord instituant le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) dont la durée d'application a été prolongée par un avenant du 7 juillet 2023. Cet accord avait pour objectif de protéger l'emploi et sauvegarder les compétences des salariés intérimaires en permettant aux entreprises de la branche, qui ne pouvaient plus recourir au dispositif d'activité partielle de droit commun, de mobiliser le dispositif d'APLD.

L'APLD, dispositif temporaire créé en 2020, ne peut plus être mis en place dans une entreprise depuis le 1^{er} janvier 2023. Dans un contexte économique qui se dégrade et d'extinction progressive du dispositif d'APLD, il a été institué, par la loi de finances pour 2025, un nouveau dispositif de soutien aux entreprises en difficulté intitulé « activité partielle de longue durée rebond » afin de préserver l'emploi et les compétences des salariés. Ce dispositif s'adresse plus particulièrement aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Depuis 2023, le secteur du travail temporaire subit les effets du ralentissement économique général, dans un contexte marqué par une dégradation de l'activité dans la plupart des secteurs utilisateurs. L'emploi intérimaire a reculé de – 3,7 % en 2023 (source : baromètre Prism'emploi) sous l'impact du tassement de la croissance et de l'atonie de la consommation des ménages, touchant particulièrement le commerce et les transports-logistique.

La situation s'est encore détériorée en 2024, avec une nouvelle contraction des effectifs intérimaires de – 7,3 %, aggravée par un mois de décembre particulièrement difficile (– 15,3 %) (source : baromètre Prism'emploi). Désormais, l'ensemble des secteurs recourant traditionnellement au travail temporaire est concerné, notamment l'industrie, le BTP, les transports-logistique et le commerce, reflet d'une conjoncture économique globalement dégradée.

Le début de l'année 2025 confirme la poursuite de cette tendance défavorable : en janvier et février 2025, l'emploi intérimaire a enregistré une baisse supplémentaire de – 7 % par rapport à la même période de 2024 (source : Baromètre Prism'emploi).

Sur la période récente (entre le 1^{er} trimestre 2022 et le 4^e trimestre 2024), l'emploi intérimaire a perdu 120 000 emplois en équivalent temps plein (ETP) selon la Dares. Les secteurs les plus touchés sont l'industrie (– 44 500 ETP), le BTP (– 21 100 ETP) et les transports-logistique (– 18 000 ETP) traduisant l'impact direct du ralentissement économique sur l'emploi temporaire.

Le travail temporaire, par sa forte sensibilité aux variations de l'activité économique, constitue un indicateur avancé des tendances industrielles. La corrélation étroite entre la production industrielle et l'emploi intérimaire est bien établie : au 4^e trimestre 2024, les salariés intérimaires représentaient 6,9 % des effectifs industriels contre 2,6 % pour l'ensemble des salariés.

Dans un contexte de production en flux tendu, le travail temporaire demeure un recours essentiel pour permettre aux entreprises d'ajuster rapidement leurs effectifs en fonction des fluctuations de la demande. Cette capacité d'adaptation est indispensable pour préserver la compétitivité industrielle et soutenir l'emploi sur les territoires.

Cependant, les difficultés économiques conjoncturelles actuelles affectent lourdement cette dynamique. La filière automobile, pilier de l'intérim industriel, illustre particulièrement cette situation : le ralentissement de la demande, associé à des incertitudes pesant sur les marchés, a entraîné près de la moitié des pertes d'emplois intérimaires dans l'industrie au cours des trois dernières années.

Dans cet environnement économique fragilisé, l'incertitude reste élevée, alimentée par les tensions commerciales sur les droits de douane, les restrictions budgétaires, l'instabilité politique au niveau national et la persistance de crises géopolitiques majeures. Ce climat incertain freine les décisions d'investissement et d'embauche renforçant l'attentisme des entreprises.

Le travail temporaire, par sa nature flexible, est souvent le premier impacté par les ajustements économiques. Si les incertitudes ne s'atténuent pas, la baisse des missions intérimaires pourrait encore s'amplifier. Face à ces risques, il est nécessaire d'anticiper la mise en place de dispositifs de soutien ciblés afin de préserver les effectifs intérimaires, de maintenir les compétences disponibles pour la reprise et de sécuriser un levier essentiel de flexibilité pour l'économie.

Face à ce constat et aux défis auxquels sont confrontées les entreprises de la branche, les parties signataires du présent accord conviennent d'instituer, au niveau de la branche, le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD rebond) afin d'accompagner les baisses durables d'activité des entreprises de la branche et de faire de la défense de l'emploi et des compétences des salariés intérimaires une priorité.

Le marché de l'emploi en France est caractérisé par une double réalité. D'une part, de nombreux secteurs stratégiques notamment l'industrie, le BTP, les transports, la santé ou encore les technologies de l'information font face à une pénurie persistante de compétences. Cette tension sur le recrutement, exacerbée à court terme par les transformations technologiques et la

transition écologique, freine la croissance des entreprises et compromet la réalisation de projets essentiels à la compétitivité de l'économie.

D'autre part, le chômage connaît une remontée affectant particulièrement certains publics et certaines catégories professionnelles. Les jeunes peu qualifiés, les travailleurs seniors, ainsi que les salariés issus de secteurs en restructuration ou en transition (notamment la filière automobile ou le commerce de détail) sont les plus exposés.

Dans un contexte d'incertitude caractérisée par une volatilité accrue de l'activité économique dans de nombreux secteurs utilisateurs, le développement des compétences constitue plus que jamais un levier fondamental. Conscient de cet enjeu, le secteur du travail temporaire entend poursuivre ses actions en matière de formation professionnelle afin de protéger les salariés intérimaires contre les effets immédiats du ralentissement économique en leur ouvrant l'accès à de nouvelles opportunités dans les filières porteuses.

Parmi celles-ci, l'industrie de l'armement et la filière du nucléaire, en plein essor, pourraient notamment représenter un vivier d'emplois nécessitant des compétences spécifiques. L'objectif serait ainsi d'accompagner une dynamique de réallocation sectorielle des compétences en facilitant l'adaptation et la reconversion des salariés intérimaires vers ces secteurs à forte valeur ajoutée.

À ce titre, la branche souhaite accompagner les entreprises dans le déploiement de parcours de formation permettant de sécuriser les parcours professionnels des salariés intérimaires placés en APLD rebond. Cet accompagnement se traduit par le recours à des actions de formation, certifiantes ou qualifiantes relevant du plan de développement des compétences des entreprises. Une attention particulière sera portée sur les actions sécurisant les mobilités professionnelles des salariés ainsi que sur les salariés âgés d'au moins 57 ans.

Le présent accord, conclu en application de la loi de finances pour 2025, a pour objet de préciser le cadre juridique permettant le recours au dispositif d'APLD rebond pour les salariés intérimaires en contrat de travail à durée indéterminée intérimaire (CDII) et pour les salariés intérimaires en contrat de travail temporaire (CTT) et de définir les modalités d'application spécifiques qui en découlent.

Chapitre I^{er} Modalités de mise en œuvre du dispositif d'APLD rebond pour les salariés intérimaires

Les parties signataires du présent accord soulignent la singularité du travail temporaire ayant pour objet la mise à disposition d'un salarié par une entreprise de la branche au bénéfice d'une entreprise utilisatrice pour l'exécution d'une mission.

Dans ce contexte, elles s'accordent pour reconnaître que l'APLD rebond nécessite des conditions de mise en œuvre adaptées liées à la spécificité du travail temporaire.

La justification du recours à l'APLD rebond dépend exclusivement de la situation économique et des perspectives d'activité des entreprises utilisatrices dans lesquelles les salariés intérimaires sont mis à disposition.

Ainsi, l'APLD rebond est mobilisable par les entreprises et établissements de la branche dans les conditions prévues à l'article 2 du présent accord.

Article 1^{er} | *Élaboration d'un document unilatéral soumis à homologation administrative*

L'employeur, souhaitant recourir à l'APLD rebond pour ses salariés intérimaires en application du présent accord, élabore, après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe, un document unilatéral conforme aux stipulations du présent accord.

Le document unilatéral établi par l'employeur précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations prévues par le présent accord.

Il incombe aux entreprises et établissements de la branche qui recourent à l'APLD rebond en application du présent accord d'établir, à leur niveau, un diagnostic sur leur situation économique justifiant une baisse durable d'activité, leurs perspectives d'activité et les actions à engager afin d'assurer une activité garantissant leur pérennité ainsi que les besoins de développement des compétences au regard des perspectives d'activité. Ce diagnostic doit figurer dans le préambule du document unilatéral.

Le document unilatéral doit comporter également l'ensemble des mentions obligatoires prévues par la réglementation en vigueur dans le respect des stipulations prévues par le présent accord.

En outre, les entreprises et les établissements de la branche peuvent, dans un effort de solidarité, décider d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés intérimaires pendant la durée d'application du dispositif d'APLD rebond. Dans ce cas, ces efforts sont mentionnés dans le document unilatéral.

Enfin, le document unilatéral établi par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis rendu par le comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

La décision de l'autorité administrative est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur, ainsi que, s'il existe, au comité social et économique.

En cas d'homologation du document par l'autorité administrative, la décision d'homologation vaut première autorisation de placement en APLD rebond pour une durée de six mois.

En cas de persistance des circonstances justifiant la baisse durable d'activité, l'employeur peut demander de nouvelles autorisations de placement en APLD rebond d'une durée maximale de six mois dans le respect des limites fixées à l'article 3 du présent accord. Le comité social et économique, lorsqu'il existe, est informé par l'employeur de la décision de l'autorité administrative sur sa nouvelle demande d'autorisation de placement en APLD rebond.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, les parties signataires du présent accord appellent l'attention des entreprises de la branche sur le fait que les heures chômées au titre de la réduction ou de la suspension temporaire d'activité pratiquée dans l'entreprise utilisatrice ne peuvent entraîner aucune perte de salaire pour les salariés intérimaires, qu'ils soient en contrat de mission ou en CDI.

Article 2 | Salariés et activités éligibles à l'APLD rebond

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et établissements de la branche pour les salariés intérimaires qu'elles emploient. Il ne s'applique, en aucun cas, aux salariés permanents.

Ainsi, le bénéfice de l'APLD rebond pour les salariés intérimaires est possible lorsque les entreprises utilisatrices, dans lesquelles ces salariés sont délégués, sont confrontées à des difficultés affectant leur activité et bénéficient, à ce titre, de mesures de soutien public pour faire face aux conséquences économiques et sociales qui en découlent : activité partielle de droit commun (AP), activité partielle de longue durée (APLD) prévu par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 ou APLD rebond prévu par l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025.

Quelle que soit l'activité exercée, l'ensemble des salariés intérimaires sont potentiellement éligibles au dispositif d'APLD rebond, à savoir :

- les salariés intérimaires en contrat de mission tels que visés à l'article L. 1251-1 du code du travail ;
- les salariés intérimaires en CDI tels que visés à l'article L. 1251-58-1 du code du travail.

Toutefois, les parties signataires du présent accord appellent l'attention des entreprises et établissements de la branche lorsque leurs salariés intérimaires sont délégués pour un motif d'accroissement temporaire d'activité dans une entreprise utilisatrice recourant à l'AP, à l'APLD ou à l'APLD rebond pour ses propres salariés. Lorsque le contrat de mission ou la lettre de mission du salarié intérimaire, placé en APLD rebond, prend fin pendant la période de recours à l'AP, à l'APLD ou à l'APLD rebond par l'entreprise utilisatrice, il ne peut être renouvelé avant la fin de l'autorisation d'AP, d'APLD ou d'APLD rebond par l'entreprise utilisatrice.

Le document unilatéral établi par l'employeur définit le périmètre des établissements, des activités et des salariés auxquels s'applique le dispositif.

Dans le cas d'un document unilatéral d'entreprise, l'APLD rebond peut être mise en œuvre sur l'intégralité des établissements ou à l'échelle de plusieurs établissements. En tout état de cause, le document définit le périmètre des établissements auxquels s'applique le dispositif.

Article 3 | Début et durée d'application du dispositif d'APLD rebond

Le document unilatéral établi par l'employeur définit la date de début et la durée d'application du dispositif d'APLD rebond.

Les entreprises et établissements de la branche peuvent bénéficier du dispositif d'APLD rebond dans la limite de 18 mois d'indemnisation, consécutifs ou non, sur une durée d'application pouvant atteindre 24 mois consécutifs.

À cette fin, le document unilatéral est établi pour une durée maximale d'application de 24 mois.

La date de début d'application du dispositif doit être nécessairement comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative et le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande. En tout état de cause, cette date est fixée par l'autorité administrative dans la décision d'homologation.

Lorsque le document unilatéral est établi par l'employeur au niveau d'une entreprise, la date de début d'application du dispositif est commune à tous les établissements compris dans le périmètre du document.

Article 4 | Réduction maximale de l'horaire de travail dans le cadre du dispositif d'APLD rebond

Le document unilatéral établi par l'employeur définit la réduction maximale autorisée de l'horaire de travail.

En tout état de cause, la réduction de l'horaire de travail ne peut pas être supérieure à 40 % de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat. Elle peut conduire, pour certaine période, à la suspension temporaire de l'activité.

Conformément à la réglementation en vigueur, pour les salariés intérimaires en CDI, la réduction de l'horaire de travail dans la limite de 40 % s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif.

S'agissant spécifiquement des salariés intérimaires placés en APLD rebond durant leur contrat de mission, la réduction de leur horaire de travail dans la limite de 40 % s'apprécie sur la durée totale du contrat de mission.

Article 5 | Indemnisation des salariés

Les salariés intérimaires placés en APLD rebond perçoivent une indemnité horaire correspondant à 70 % de la rémunération brute servant d'assiette de calcul à l'indemnité de congés payés, sous réserve d'un taux d'indemnisation plus favorable pratiqué dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle ils sont mis à disposition en application du principe légal d'égalité de traitement visé aux articles L. 1251-18 et L. 1251-43 du code du travail.

Ce taux minimum de 70 % est celui fixé par l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 dans sa rédaction en vigueur à la date de signature du présent accord. Dans le cas où ce taux évoluerait, le nouveau taux s'appliquera de plein droit sans qu'il soit nécessaire de réviser le présent accord.

En tout état de cause, conformément à la réglementation en vigueur, le taux horaire de l'indemnité versée aux salariés intérimaires placés en APLD rebond ne peut être inférieur au montant du Smic net horaire.

L'indemnité horaire est, en revanche, portée à 100 % de la rémunération nette antérieure des salariés pendant la réalisation des actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées.

Enfin, les salariés intérimaires bénéficient du maintien de leurs garanties de frais de santé et de prévoyance mises en place dans la branche pendant les périodes d'APLD rebond, conformément aux stipulations de :

- l'avenant n° 7 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires ;
- l'avenant n° 3 à l'accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres.

Article 6 | Information des salariés

Les salariés intérimaires concernés sont informés, par tout moyen, de l'instauration du dispositif d'APLD rebond et de la décision d'homologation de l'autorité administrative.

Le document unilatéral établi par l'employeur prévoit les modalités d'information des salariés intérimaires sur leur entrée dans le dispositif et ses modalités de mise en œuvre ainsi que sur les engagements spécifiquement souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

Article 7 | Engagements en matière de maintien dans l'emploi

Le recours au dispositif d'APLD rebond est subordonné à des engagements en matière de maintien dans l'emploi pendant toute la durée d'application du dispositif. Le document unilatéral définit les engagements souscrits en la matière par l'employeur.

Pour les salariés intérimaires placés en APLD rebond durant leur contrat de mission, l'employeur s'engage à ne pas procéder à la rupture anticipée de leur contrat en raison de difficultés économiques de l'entreprise utilisatrice au sein de laquelle ils sont mis à disposition.

L'employeur s'engage à proposer prioritairement aux salariés intérimaires bénéficiaires de l'APLD rebond une mission d'une durée équivalente dans une autre entreprise utilisatrice, sous réserve de leur accord et dès lors que celle-ci correspond à leurs qualifications. Dans le cas où l'APLD rebond prend fin avant la fin de sa mission, le salarié intérimaire retrouve sa mission initiale.

S'agissant des salariés intérimaires en CDI placés en APLD rebond, l'application du présent accord interdit leur licenciement pour motif économique, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, pendant la durée d'application du dispositif.

En outre, le document unilatéral établi par l'employeur peut définir des actions spécifiques en faveur du maintien dans l'emploi des salariés intérimaires âgés d'au moins 57 ans.

Article 8 | Engagements en matière de formation professionnelle

Le recours au dispositif d'APLD rebond est subordonné à des engagements en matière de formation professionnelle pendant toute la durée d'application du dispositif.

Les parties signataires du présent accord conviennent de la nécessité de recourir à la formation des salariés intérimaires placés en APLD rebond, afin de garantir leur employabilité à travers des actions de formation leur permettant de renforcer leur qualification et de développer leurs compétences.

Les compétences acquises à travers ces actions de formation pourront, le cas échéant, faciliter les mobilités professionnelles vers des métiers en tension, en forte mutation ou porteurs d'avenir en lien avec les filières visées dans le préambule du présent accord.

Dans ce cadre, différents types d'actions de formation peuvent être mobilisés par les entreprises et établissements de la branche, durant la période d'heures chômées, à savoir :

- les actions de formation visant à accroître les compétences des salariés qui relèvent du plan de développement des compétences de l'entreprise. À ce titre, ces actions peuvent notamment viser l'obtention :
 - soit d'une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - soit d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche (CQPI) ;
 - soit d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche (CCN) ;
- les prestations de bilan de compétences ;
- les actions de formation permettant de valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- tout autre dispositif de formation favorisant la mobilité professionnelle (CPF et projet de transition professionnelle notamment).

L'employeur accordera une attention particulière aux actions de formation conduisant à l'obtention d'une certification, de blocs de compétences ou d'une qualification.

Une attention sera également portée aux salariés intérimaires âgés d'au moins 57 ans.

Toutes les thématiques de formation peuvent être visées et notamment celles en lien avec :

- les enjeux liés aux transitions écologiques et énergétiques (enjeux de diminution des émissions de gaz à effet de serre, de réduction de consommation d'eau et d'énergie et de sobriété) ;
- les impacts liés aux transitions numériques (automatisation, développement de l'intelligence artificielle notamment) ;
- les compétences transversales transférables, quel que soit le secteur d'activité.

En amont de la mise en place des actions de formation, l'employeur peut proposer aux salariés intérimaires placés en APLD rebond un entretien destiné à évaluer leurs acquis afin de mobiliser le dispositif le plus adapté.

L'employeur examine la possibilité de mettre en œuvre les actions de formation susvisées, chaque fois que cela est possible, pendant les périodes chômées, sous réserve de l'accord du salarié intérimaire.

Les actions de formation mises en œuvre durant la période d'APLD rebond peuvent être financées sur l'investissement formation (0,60 %) de l'entreprise, sur ses fonds issus de sa contribu-

tion conventionnelle FPE-TT (0,77 %) ainsi que, s'agissant des salariés intérimaires en CDI, sur le financement supplémentaire visant ces salariés intérimaires (10 %).

L'employeur définit, dans le document unilatéral, ses engagements en matière de formation professionnelle et précise, à cette fin, les actions et les dispositifs de formation les plus adaptés aux périodes d'APLD rebond et mobilisés dans ce cadre. Ce document précise également les modalités concrètes de financement des actions de formation et d'information des salariés compris dans son périmètre.

Article 9 | Modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD rebond

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur informe et consulte le comité social et économique, en application de l'article L. 2312-8 du code du travail, des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

Par ailleurs, le document unilatéral établi par l'employeur détermine les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD rebond. En particulier, l'employeur transmet au comité social et économique les informations suivantes :

- les secteurs utilisateurs et les emplois des salariés intérimaires concernés par le dispositif d'APLD rebond ;
- le nombre de salariés intérimaires en contrat de mission placés en APLD rebond ;
- le nombre de salariés intérimaires en CDI placés en APLD rebond ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif d'APLD rebond ;
- le nombre de salariés intérimaires en contrat de mission ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle et la nature de celui-ci ;
- le nombre de salariés intérimaires en CDI ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle et la nature de celui-ci.

Cette information du comité social et économique a lieu au moins tous les trois mois.

Article 10 | Conditions de suivi du dispositif d'APLD rebond dans l'entreprise ou l'établissement

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'APLD rebond, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Lorsque l'employeur demande une nouvelle autorisation de placement en APLD rebond, il adresse à l'autorité administrative un bilan actualisé portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements pris en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de sa situation économique justifiant notamment la baisse durable de son activité et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD rebond.

Par ailleurs, avant l'échéance de la durée d'application du dispositif, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan final portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce bilan est accompagné d'une présentation des perspectives d'activité de l'entreprise ou de l'établissement à la sortie du dispositif ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD rebond.

Chapitre II Dispositions finales

Article 11 | *Champ d'application de l'accord*

Le présent accord s'applique aux entreprises de travail temporaire (ETT), aux entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et aux entreprises adaptées de travail temporaire (EATT), situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM), à l'exception de la Polynésie française et de Wallis-et-Futuna.

Article 12 | *Portée juridique de l'accord*

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, les entreprises de la branche peuvent conclure un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe pour bénéficier du dispositif d'APLD rebond dans le respect des dispositions légales d'ordre public notamment du principe légal d'égalité de traitement tel que rappelé à l'article 5 du présent accord.

Le présent accord, sous réserve de son extension, permet également le recours au dispositif d'APLD rebond par la voie d'un document unilatéral élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

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

Le présent accord entre en vigueur à compter du jour de son extension.

Il est conclu pour une durée déterminée et expire 24 mois après la date butoir mentionnée au VIII de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025.

Le présent accord couvre ainsi les documents unilatéraux des entreprises ou établissements de la branche transmis à l'autorité administrative pour homologation au plus tard à la date butoir prévue au VIII de l'article 193 de la loi visée au présent article.

Des documents adaptant les documents unilatéraux peuvent toutefois être transmis pour homologation à l'autorité administrative après la date butoir prévue au VIII de l'article 193 de la loi visée au présent article dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur et dans le respect de la durée d'application du dispositif d'APLD rebond fixée à l'article 3 du présent accord.

Article 14 | *Modalités d'information des organisations représentatives dans la branche et de suivi de l'accord*

L'information des organisations représentatives dans la branche et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPPNI.

À cette fin, l'entreprise ou l'établissement informe l'ensemble des organisations syndicales et patronale reconnues représentatives dans la branche du recours à l'APLD rebond pour ses salariés intérimaires en transmettant, par voie électronique, le document unilatéral anonymisé, c'est-à-dire en occultant les noms et prénoms du signataire mentionnés dans le document.

À cette fin, les parties signataires du présent accord confient à l'OIR le soin de recevoir les documents unilatéraux anonymisés à l'adresse suivante : apld@observatoire-interim-recrutement.fr.

Au moins tous les 3 mois, l'OIR met à la disposition de l'ensemble des organisations, syndicales et patronale, reconnues représentatives dans la branche les documents unilatéraux reçus.

Article 15 | *Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties 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 16 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 17 | Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 16 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250240-000625

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
