



©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

2025-37

13 septembre 2025

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-37 du 13 septembre 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° 2025-37.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-37 du 13 septembre 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 218 Sécurité sociale : protocole d'accord du 20 juin 2025 relatif à la désignation de la filière professionnelle pour le rattachement à un opérateur de compétences	5
IDCC 218 Sécurité sociale : avenant du 20 juin 2025 au protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle	8
IDCC 1589 Mareyeurs-expéditeurs : accord du 30 avril 2025 relatif au financement du paritarisme.....	14
IDCC 2046 Cancer-centres-luttes : avenant n° 2025-01 du 22 janvier 2025 relatif aux comptes-rendus des réunions de la CPPNI.....	19
IDCC 2046 Cancer-centres-luttes : avenant n° 2025-02 du 22 janvier 2025 relatif à la durée minimale d'exercice de l'emploi entre les paliers dans le cadre de la validation des compétences dans le parcours professionnel du personnel non-praticien.....	21
IDCC 2046 Cancer-centres-luttes : avenant n° 1 du 6 mars 2025 à l'avenant n° 2023-06 du 31 janvier 2023 relatif au parcours professionnel d'assistant médical.....	24
IDCC 2046 Cancer-centres-luttes : avenant n° 2025-04 du 3 juillet 2025 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	29
IDCC 2121 Édition : avenant du 21 décembre 2023 à l'accord du 19 décembre 2018 relatif au statut des travailleurs à domicile	74
IDCC 2603 Sécurité sociale. Praticiens-conseils : protocole d'accord du 20 juin 2025 relatif à l'extension aux praticiens conseils de l'accord de désignation de la filière professionnelle pour le rattachement à un opérateur de compétences	77
IDCC 2603 Sécurité sociale. Praticiens-conseils : protocole d'accord du 20 juin 2025 relatif à l'extension aux praticiens conseils des dispositions relatives à la formation professionnelle du régime général de sécurité sociale.....	79
IDCC 2691 Enseignement privé indépendant : avenant n° 69 du 13 juin 2025 relatif à la négociation annuelle obligatoire	81
IDCC 3017 Ports et manutention : protocole d'accord du 19 juin 2025 relatif à la revalorisation des rentes du régime de retrait supplémentaire à cotisations définies.....	91
IDCC 3017 Ports et manutention : accord du 19 juin 2025 relatif aux personnels officiers des grands ports maritimes et fluvio-maritimes.....	92

IDCC 3017 Ports et manutention : accord du 19 juin 2025 relatif aux personnels marins d'appui des grands ports maritimes et fluvio-maritimes.....	119
IDCC 3017 Ports et manutention : avenant du 19 juin 2025 à l'accord du 29 mars 2022 relatif au régime de retraite supplémentaire	145
IDCC 3017 Ports et manutention : avenant du 19 juin 2025 à l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies.....	147
IDCC 3017 Ports et manutention : avenant n° 20 du 19 juin 2025 relatif à la révision de la convention collective (art. 2 « Bénéficiaires »)	149
IDCC 3222 Menuiseries-charpentes : avenant n° 1 du 25 août 2025 à l'accord du 5 juin 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond	151
IDCC 3232 Sécurité sociale. Agents de direction : protocole d'accord du 20 juin 2025 relatif à l'extension aux agents de direction de l'accord de désignation de la filière professionnelle pour le rattachement à un opérateur de compétences	153
IDCC 3232 Sécurité sociale. Agents de direction : protocole d'accord du 20 juin 2025 relatif à l'extension aux agents de direction des dispositions relatives à la formation professionnelle du régime général de sécurité sociale.....	155
IDCC 3248 Métallurgie (Pyrénées-Atlantiques et Seignanx) : accord du 2 juillet 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} juillet 2025.....	157

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 20 juin 2025
relatif à la désignation de la filière professionnelle
pour le rattachement à un opérateur de compétences

NOR : ASET2550795M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a modifié en profondeur l'organisation de la formation professionnelle tant en ce qui concerne les dispositifs d'accès à la formation, les règles de financement que la gouvernance du système.

Le législateur a notamment institué des opérateurs de compétences (OPCO) en charge de l'accompagnement des branches professionnelles et des employeurs adhérents, afin de les assister dans leur réflexion relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et la mise en œuvre de leurs politiques de formation, via une offre de service adaptée.

Dans ce cadre, les branches professionnelles ont été invitées à désigner une filière professionnelle pour le rattachement à un OPCO.

En 2012, l'Ucanss et les organisations syndicales nationales représentatives au sein du régime général ont choisi de rejoindre l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la protection sociale, de l'emploi, de l'habitat social et de l'économie sociale et solidaire en adhérant à Unifor-
mation. Ce choix a été guidé par la proximité avec les branches professionnelles de la protection sociale, notamment la mutualité et les institutions de prévoyance et de retraite complémentaire, dont les problématiques RH et de formation sont similaires (en particulier en termes d'observa-

tion prospective des évolutions des métiers et des qualifications et de formation professionnelle des salariés de ces secteurs).

Par accord du 4 décembre 2018, les parties signataires ont désigné la filière professionnelle à laquelle le régime général entend se rattacher dans le cadre de la création de l'OPCO de la filière « cohésion sociale » dont les caractéristiques et les valeurs, notamment d'accès aux soins, sont les plus proches du régime général, de ses organismes et de ses salariés.

La période qui vient de s'écouler, d'avril 2019 à aujourd'hui, confirme la pertinence du rattachement à cette filière. La cohérence du périmètre de couverture de l'OPCO englobant notamment les branches de protection sociale dont les enjeux en matière d'emploi et de formation sont proches, est affirmée et présente un intérêt pour le régime général. L'offre de service de l'OPCO s'adapte globalement aux besoins des différentes branches et à leurs spécificités.

Le présent accord vise à renouveler cette adhésion.

Article 1^{er} | Désignation de la filière professionnelle de rattachement du régime général

Dans la continuité du choix retenu en 2012, 2018 et 2021 ainsi que conformément aux dispositions de l'article 39 de la loi du 5 septembre 2018, l'Ucanss et les organisations syndicales nationales représentatives signataires de la branche du régime général de sécurité sociale désignent la filière professionnelle « cohésion sociale », cette filière ayant vocation à regrouper en particulier les acteurs du champ de la protection sociale.

En effet, les organismes de protection sociale accompagnent les individus tout au long de leur vie pour leur permettre de faire face aux conséquences de la survenance d'un risque ou d'un besoin social. Cet accompagnement est fondé sur le principe de solidarité, qu'elle soit professionnelle ou nationale. Par son niveau d'intervention, le régime général au même titre que les autres acteurs de la protection sociale, contribue aux différentes missions d'intérêt général soutenant la cohésion sociale, et ce, dans le cadre du service public de la sécurité sociale.

Les acteurs de la protection sociale sont confrontés à de nombreux défis communs. Les évolutions démographiques de leur population de salariés, des nouvelles réglementations à intégrer, les impacts du numérique sur l'évolution des métiers relatifs à la relation de service aux usagers font partie de ces évolutions communes.

Celles-ci ont des impacts sur les activités, les emplois et les compétences du régime général. Peuvent ainsi être cités :

- le développement d'une offre de service adaptée, d'une relation personnalisée tout en maintenant une qualité de service ;
- l'évolution des modes de travail et de pilotage des organisations ;
- l'évolution des modes de management (transverse, à distance, en réseaux complexes...).

Dans cet environnement en mouvement, l'Ucanss et les organisations syndicales nationales représentatives au sein du régime général conviennent de l'utilité d'échanger, de partager sur la gestion des ressources humaines et les enjeux communs de formation et de développement des compétences. La poursuite du rattachement à la filière « cohésion sociale », représentée par son OPCO Uniformation, permettra ainsi d'aborder conjointement les défis tels l'innovation managériale, l'évolution des métiers, l'acquisition des compétences numériques, l'accès aux formations diplômantes et certifiantes, l'impact des réformes de la formation professionnelle.

Article 2 | Offre de service attendue de l'opérateur de compétences

Dans le cadre décrit à l'article premier, le régime général attend de l'opérateur de compétences qui porte la filière professionnelle « cohésion sociale » une offre de service adaptée aux

spécificités des organismes de sécurité sociale et aux enjeux de la branche professionnelle, notamment :

- en l'appuyant dans sa politique de certification des compétences et dans les études prospectives relatives à l'évolution des métiers, des emplois et des compétences ;
- en conseillant la branche dans les domaines de compétences qui lui sont confiés par le législateur et relevant de ses prérogatives (par exemple, la fixation des coûts de l'alternance ; un appui concernant l'apprentissage...) ;
- en soutenant et en accompagnant les organismes et leurs salariés dans la mobilisation des dispositifs de formation et d'alternance ;
- en développant des outils RH et formation à l'attention de la branche et des organismes de sécurité sociale en fonction des évolutions législatives et réglementaires ;
- en facilitant et en simplifiant les démarches pour les organismes concernant les dispositifs d'accès à la formation financés par les opérateurs, notamment dans le domaine de l'alternance, tout en étant attentif à la qualité de service rendu et aux attentes des organismes en termes de réactivité et de personnalisation des réponses apportées ;
- en soutenant la gestion d'un système de financement subrogé, en lien avec les opérateurs de formation du régime général et favoriser des co-financements avec d'autres acteurs.

Article 3 | *Suivi de l'accord*

Une présentation annuelle du bilan de l'offre de services de l'OPCO de la cohésion sociale, à destination du régime général, est réalisée lors d'un temps dédié dans le cadre d'une réunion de la CPNE-FP, afin que celle-ci puisse réaliser toutes observations et propositions utiles.

Un bilan est réalisé entre l'Ucanss et les organisations syndicales nationales représentatives dans l'année précédant l'échéance de l'accord. Ce bilan vise notamment à évaluer la qualité de l'offre de services de l'OPCO.

Article 4 | *Dispositions d'application*

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2026. Il est conclu pour une durée déterminée de cinq ans.

Il fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le code du travail. Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Montreuil, le 20 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Avenant du 20 juin 2025

au protocole d'accord du 19 décembre 2019
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2550794M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a modifié en profondeur l'organisation de la formation professionnelle tant dans son fonctionnement, son financement que sa gouvernance. Dans ce contexte, le cadre conventionnel relatif à la formation professionnelle a évolué au sein du régime général à travers la conclusion du protocole d'accord du 19 décembre 2019, agréé le 30 avril 2020.

L'article 10 du protocole d'accord prévoit notamment l'ouverture d'une négociation tous les trois ans sur les conditions d'évolution du taux de la contribution conventionnelle supplémentaire à la formation professionnelle.

Pour les années 2023 à 2025, cette contribution a été maintenue à 0,15 % de la masse salariale brute des organismes du régime général de sécurité sociale, en application de l'avenant conclu le 11 octobre 2022, agréé le 14 novembre 2022.

Par le présent avenant, les parties signataires reconduisent ce taux pour les années 2026 à 2028.

Ces mêmes parties souhaitent en outre mettre en cohérence le protocole d'accord du 19 décembre 2019 avec les évolutions légales et conventionnelles intervenues dans le champ de la formation professionnelle depuis la conclusion de l'accord.

Par ailleurs, elles ont également convenu d'une amélioration de la reconnaissance de la fonction et de l'activité tutorale ainsi que celles exercées en tant que formateur interne à titre accessoire.

Les parties signataires adoptent les dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Modification de l'article 1^{er}

Il est inséré un troisième alinéa à l'article 1^{er} rédigé comme suit :

« Dans le cadre du suivi et de l'évaluation de la politique de formation, une présentation annuelle du bilan de l'offre de services de l'OPCO de la cohésion sociale à destination du régime général est réalisée lors d'un temps dédié dans le cadre d'une réunion de la CPNE-FP afin qu'elle puisse réaliser toutes observations et propositions utiles. »

Article 2 | Modification de l'article 3.6

Le titre de l'article 3.6 est désormais rédigé comme suit : « Garantie minimale de rémunération des bénéficiaires ».

Les deux premiers alinéas de l'article 3.6 sont rédigés ainsi :

« Pendant la période de la formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, visant une qualification relevant, au maximum, du niveau 3 de l'une des grilles prévues par l'article 3 du protocole d'accord du 22 novembre 2024 relatif à la classification, au système de rémunération et au déroulement de carrière au sein des organismes du régime général de sécurité sociale, sont rémunérés, au minimum, sur la base du coefficient de qualification du niveau 2 de la grille concernée.

Ceux visant des qualifications supérieures au niveau 3, sont rémunérés, au minimum, sur la base du coefficient de qualification du niveau 3 de la grille concernée prévue par l'article 3 du protocole d'accord du 22 novembre 2024 relatif à la classification, au système de rémunération et au déroulement de carrière au sein des organismes du régime général de sécurité sociale. »

Article 3 | Modification de l'article 4.2

Le premier alinéa de l'article 4.2 est rédigé comme suit :

« Un tuteur est désigné pour toute formation suivie dans le cadre d'une formation en alternance ou d'un CQP de branche dès lors qu'un tuteur est obligatoire. Il en est de même pour toutes les formations institutionnelles pour lesquelles la désignation d'un tuteur est requise ainsi que dans le cadre des formations nationales, pilotées par les Caisses nationales ou l'Ucanss, prévoyant explicitement dans leurs programmes des activités tutorées et ayant fait l'objet d'une validation paritaire dans le cadre d'une réunion de la CPNE-FP. »

Le deuxième alinéa de l'article 4.2 est ainsi rédigé :

« Le salarié, sur la base du volontariat, est retenu par la direction de l'organisme en raison de ses compétences avérées au regard de la qualification visée par le dispositif de formation et de ses capacités à transmettre les savoir-faire et la culture institutionnelle. »

Article 4 | *Modification de l'article 4.3*

Le troisième alinéa de l'article 4.3 est rédigé ainsi :

« De plus, chaque salarié qui exerce, au-delà des activités liées à son emploi, une mission de tuteur, dans le cadre des dispositifs de formation définis à l'article 4.2, perçoit, à ce titre, une prime. »

Le cinquième et le sixième alinéa de l'article 4.3 sont rédigés comme suit :

« Le montant de la prime est proportionnel à la durée de la mission d'accompagnement tutoré effectuée dans l'organisme ; il correspond à 8 points par mois, complet ou non.

Dans ce cadre, la prime peut atteindre un montant correspondant au maximum à 288 points par année civile et par tuteur. »

Article 5 | *Modification de l'article 5*

Le premier alinéa de l'article 5 est ainsi rédigé :

« Le conseil en évolution professionnelle est accessible gratuitement pour le salarié dans le respect des critères légaux. Il est dispensé par l'un des organismes habilités : France Travail, Association pour l'emploi des cadres (Apec), Mission locale, CAP emploi (pour les personnes en situation de handicap) et les organisations désignées dans chaque région. »

Article 6 | *Modification de l'article 7*

Le premier alinéa de l'article 7 est désormais rédigé comme suit :

« La validation des acquis de l'expérience permet d'accéder à tout ou partie d'une certification professionnelle dès lors que la personne justifie d'une activité, continue ou non, en lien avec la certification recherchée. »

Le troisième alinéa de l'article 7 est ainsi rédigé :

« Le congé pour préparer la validation des acquis de l'expérience (VAE) est d'une durée de 48 heures maximum par session d'évaluation. »

Article 7 | *Modification de l'article 9*

L'article 9.1 est rédigé comme suit : « Les parties signataires souhaitent valoriser et reconnaître l'activité de formateur interne pour tout salarié qui l'exerce à titre accessoire, y compris l'accompagnateur AFEST, dans les conditions définies ci-dessous. »

Le premier alinéa de l'article 9.2 est ainsi rédigé : « Afin de répondre à un besoin identifié dans le cadre d'une action de formation, la direction de l'organisme propose au salarié, en considération de ses compétences professionnelles et pédagogiques reconnues, de participer à cette action. La participation du salarié est subordonnée à son consentement. »

Le paragraphe suivant est inséré à la suite du second alinéa de l'article 9.2 : « Le salarié exerçant cette activité de formateur interne à titre accessoire dans les conditions définies au présent article, bénéficie de la prime prévue à l'article 9.3. »

Le premier alinéa de l'article 9.3 est rédigé comme suit : « Le montant de la prime est fixé à 8 points par mois pour chaque action de formation professionnelle réalisée par un salarié intervenant en tant que formateur interne à titre accessoire. »

Article 8 | *Modification de l'article 10*

Le deuxième paragraphe de l'article 10 est rédigé comme suit :

« Cette contribution conventionnelle s'ajoute à la contribution légale obligatoire due au titre de la formation professionnelle. Elle appartient au régime général et est pilotée par la CPNE-FP de la branche professionnelle. »

Il est inséré à la suite du deuxième alinéa de l'article 10, un paragraphe ainsi rédigé :

« La collecte de la contribution conventionnelle supplémentaire est réalisée à compter du 1^{er} janvier 2026 par l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf).

Aux fins de déterminer les modalités de mise en œuvre du transfert, l'Ucanss et les organisations syndicales nationales représentatives au sein du régime général mandatent la CPNE-FP.

La gestion de cette contribution est réalisée par l'OPCO désigné. »

Le cinquième alinéa est rédigé comme suit :

« Pour les années 2026 à 2028, le taux de la contribution conventionnelle supplémentaire est maintenu à 0,15 %. »

Article 9 | *Modification de l'article 11.1*

L'article 11.1 est désormais rédigé comme suit :

« La CPNE-FP du régime général veille à la prise en compte des besoins spécifiques des agents dans la définition des priorités annuelles de financement de la formation. Dans ce cadre, elle précise chaque année les critères d'éligibilité à des abondements au CPF financés sur les fonds mutualisés en listant les publics et les formations visées par la politique d'abondement CPF au niveau de la branche professionnelle.

Par ailleurs, elle porte une attention particulière aux métiers menacés par les évolutions économiques ou technologiques. »

Article 10 | *Modification de l'annexe 1*

Un quatrième alinéa est inséré dans le cadre de l'annexe 1 :

« Certaines certifications professionnelles peuvent bénéficier d'un abondement de branche décidé par la CPNE-FP dans le cadre de la politique favorisant les reconversions professionnelles sur les métiers menacés par les évolutions économiques ou technologiques. »

Le tableau de l'annexe 1 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle est modifié de la façon suivante :

Intitulé	Famille professionnelle	Organisme de formation	Sanction de l'action de formation
CQP « Conseiller offres de services de la sécurité sociale »	01 – Gestion des situations clients	Institut 4.10	Certificat de qualification professionnelle (CQP)
CQP « Gestionnaire conseil de la sécurité sociale »	01 – Gestion des situations clients	Institut 4.10	Certificat de qualification professionnelle (CQP)
CQP « Contrôleur allocataires »	02 – Métiers du contrôle et maîtrise des risques externes	Institut 4.10	Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Intitulé	Famille professionnelle	Organisme de formation	Sanction de l'action de formation
CQP « Contrôleur du recouvrement »	02 – Métiers du contrôle et maîtrise des risques externes	Institut 4.10	Certificat de qualification professionnelle (CQP)
CQP « Inspecteur du recouvrement »	02 – Métiers du contrôle et maîtrise des risques externes	Institut 4.10	Certificat de qualification professionnelle (CQP)
CQP « Délégué de l'Assurance maladie »	07 – Métiers de la régulation du système de soins	Institut 4.10	Certificat de qualification professionnelle (CQP)
Diplôme d'État « Infirmier »	06 – Métiers de l'offre de soins et prise en charge du handicap	Organismes agréés de type IFSI	Diplôme d'État
Diplôme d'État « Aide-soignant »	06 – Métiers de l'offre de soins et prise en charge du handicap	Organismes agréés de type instituts AS-AP	Diplôme d'État
Diplôme d'État « Moniteur éducateur »	06 – Métiers de l'offre de soins et prise en charge du handicap	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Diplôme d'État
Diplôme d'État « Éducateur spécialisé »	06 – Métiers de l'offre de soins et prise en charge du handicap	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Diplôme d'État
CQP « Manager opérationnel de la sécurité sociale »	17 – Management et pilotage	Institut 4.10	Certificat de qualification professionnelle (CQP)
Diplôme d'État « Accompagnant éducatif et social »	06 – Offre de soins et prise en charge du handicap	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Diplôme d'État
Diplôme d'État « Assistant de service social »	04 – Intervention et développement social	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Diplôme d'État
Diplôme d'État « Conseiller en économie sociale familiale »	04 – Intervention et développement social	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Diplôme d'État
Master droit social : parcours manager stratégique des organismes de protection sociale	17 – Management et pilotage	EN3S	Diplôme de l'enseignement supérieur

Article 11 | *Dispositions diverses*

Les montants revalorisés des primes prévus aux articles 4 et 7 du présent avenant, s'appliquent au premier jour du mois qui suit la date d'agrément, pour l'ensemble des missions concernées.

Le présent avenant sera déposé pour extension auprès du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Il est conclu à durée indéterminée et entrera en vigueur sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale. Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

En outre, et par exception, l'entrée en vigueur de l'article 10 du présent avenant portant sur la révision de la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A est conditionnée à l'extension du présent avenant par le ministère chargé du travail.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 20 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 30 avril 2025
relatif au financement du paritarisme

NOR : ASET2550781M

IDCC : 1589

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

UMF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT ;

CFDT services,

d'autre part,

Préambule

Les 3 derniers paragraphes de l'article 1.7.4 de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs prévoient que le financement des frais de déplacement aux négociations paritaires de branche est assuré par une cotisation exclusivement patronale de :

- 0,25 % de la masse salariale pour les entreprises exerçant à titre principal la profession de mareyeurs-expéditeurs ;
- 0,05 % de la masse salariale pour les entreprises exerçant à titre principal la profession de saleur-saurisseur.

Ces cotisations sont collectées par l'organisme de prévoyance et reversées à l'Association de collecte mareyage salaison fumaison (ACMSF).

Les parties au présent accord souhaitent pérenniser le principe d'une contribution patronale conventionnelle et étendre son objet au-delà de l'indemnisation des frais de déplacement. Aussi, il est convenu de :

- remplacer la cotisation ci-dessus par une contribution patronale conventionnelle destinée au financement du paritarisme et du dialogue social dans la branche ;
- confier la collecte de la contribution des entreprises exerçant à titre principal la profession de mareyeurs-expéditeurs à l'OPCO entreprises de proximité et sa gestion à l'ACMSF ;
- confier la collecte et la gestion de la contribution des entreprises exerçant, à titre principal, la profession de saleur-saurisseur, à l'ACMSF.

La création de cette contribution n'alourdira pas les charges des entreprises puisque le taux et l'assiette sont identiques à la cotisation destinée à financer les frais de déplacement.

Enfin, les 3 derniers paragraphes de l'article 1.7.4 de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs devenus sans objet, seront supprimés.

Cela étant rappelé, il est convenu de ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (IDCC 1589) défini dans son article 1.1.

Article 2 | Objet

Le présent accord a pour objet de donner aux instances de la branche impliquées dans les négociations collectives les moyens financiers pour mener à bien leurs missions et assurer notamment :

- la promotion des métiers de la branche ;
- la visibilité et la promotion des instances professionnelles représentant les intérêts des salariés et des entreprises de la branche ;
- la transmission des informations et l'information régulière des salariés et des entreprises de la branche sur la convention collective nationale, les avenants, les accords et leur évolution ;
- la participation aux réunions préparatoires et aux commissions paritaires nationales ;
- la participation des représentants des organisations aux négociations collectives ;
- la préparation des documents de travail ;
- la liaison entre les partenaires sociaux et les différentes instances ;
- l'élaboration des textes et accords conventionnels ;
- le suivi et la révision des accords ;
- la mise en œuvre d'enquêtes, de rapports ou d'études nécessaires à la branche.

Article 3 | Contribution patronale conventionnelle au financement du paritarisme de la branche

Ce financement est assuré par le versement d'une contribution conventionnelle à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Cette contribution conventionnelle, exclusivement patronale, est égale à :

- 0,25 % de la masse salariale de l'année civile N-1 pour les entreprises exerçant à titre principal la profession de mareyeur-expéditeur ;
- 0,05 % de la masse salariale de l'année civile N-1 pour les entreprises exerçant à titre principal la profession de saleur-saurisseur.

La masse salariale visée ci-dessus correspond aux rémunérations versées aux salariés de l'entreprise et comprises dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale définie aux articles L. 242-1 du code de la sécurité sociale et L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

Article 4 | Désignation de l'association paritaire gestionnaire de la contribution patronale conventionnelle

Les parties désignent l'Association de collecte mareyage salaison fumaison (ACMSF) comme association paritaire de gestion et d'affectation des contributions conventionnelles collectées.

L'ACMSF a pour objet de :

- pour les entreprises exerçant, à titre principal, la profession de saleur-saurisseur, collecter la contribution patronale conventionnelle, conformément aux règles de l'article 5.2 ci-dessous ;

- gérer et procéder à la répartition des fonds conformément aux règles de l'article 6 du présent accord ;
- vérifier la conformité de l'utilisation des fonds conformément aux règles de l'article 2 ci-dessus.

Article 5 | Désignation de l'organisme collecteur de la contribution patronale conventionnelle

5.1. Pour les entreprises exerçant à titre principal la profession de mareyeurs-expéditeurs

Les fonds destinés au financement du paritarisme résultant de la contribution conventionnelle versée par les entreprises exerçant à titre principal la profession de mareyeurs-expéditeurs seront collectés par l'OPCO des entreprises de proximité (OPCO EP).

La cotisation 2026 sera appelée sur la base de la masse salariale 2025 sous réserve que l'OPCO EP et l'ACMSF signeront entre elles une convention dans laquelle seront déterminées les modalités et les frais de recouvrement de la contribution.

La première année de la collecte est l'année civile 2026 pour les contributions assises sur la masse salariale de 2025, sous réserve que cette collecte :

- n'ait pas déjà été réalisée par un autre organisme collecteur ;
- que les éventuelles conventions de mandat pour la collecte de la contribution pour le financement du paritarisme en cours à la date des présentes aient été résiliées au 31 décembre 2025 au plus tard.

L'OPCO EP tiendra une comptabilité distincte permettant d'identifier les fonds collectés en exécution du présent accord.

L'OPCO EP fournira annuellement et sur demande de l'ACMSF, le montant exact de la collecte, tous documents, y compris comptables, relatifs à la collecte de la contribution.

5.2. Pour les entreprises exerçant à titre principal la profession de saleur-saurisseur

Les fonds destinés au financement du paritarisme résultant de la contribution conventionnelle versée par les entreprises exerçant à titre principal la profession de saleur-saurisseur, seront collectés par l'ACMSF.

La première année de la collecte est l'année civile 2026 pour les contributions calculées sur la masse salariale de 2025, sous réserve que cette collecte :

- n'est pas déjà été réalisée par un autre organisme collecteur ;
- que les éventuels mandats de gestion en cours à la date des présentes aient été résiliés au 31 décembre 2025 au plus tard.

L'ACMSF tiendra une comptabilité distincte permettant d'identifier les fonds collectés en exécution du présent accord et tous documents, y compris comptables, relatifs à la collecte de la contribution.

Article 6 | Affectation de la contribution patronale conventionnelle

Les fonds collectés seront affectés :

- à 90 % aux frais liés à l'animation du dialogue social dans la branche (à la charge de l'UMF et du SNSSP), comprenant :
 - les frais de collecte et de recouvrement des contributions patronales conventionnelles au financement du paritarisme ;

- les frais de déplacement engagés par les représentants des membres des délégations syndicales salariales et des organisations professionnelles d'employeurs pour la participation aux négociations paritaires de branche ;
- les frais d'études ;
- les frais de recours à des cabinets de conseil et d'experts extérieurs ;
- les frais d'actions d'information à destination des entreprises et des salariés de la branche ;
- les frais en vue de la visibilité et de la promotion des instances professionnelles représentant les intérêts des entreprises et des salariés de la branche ;
- les frais liés à l'organisation matérielle des réunions paritaires (location de salle, documents, supports, loyer, ordinateur...) ;
- le temps de préparation aux réunions paritaires de branche ;
- les frais d'édition, de diffusion ou de mise en œuvre de moyens d'informations liés à la convention collective nationale et aux diverses instances qui en sont issues ;
- à 10 % aux frais liés aux partenariats (à la charge des organisations syndicales représentatives dans la branche) ainsi que de formation des représentants des organisations professionnelles d'employeur et des organisations syndicales de la branche.

Après déduction des frais ci-dessus, l'éventuel excédent sera réparti à part égale entre les deux collèges (organisations patronales/organisations syndicales de salariés).

L'ACMSF rendra compte chaque année à la CPPNI des fonds ainsi collectés et de leur utilisation.

Article 7 | *Suppression des 3 derniers paragraphes de l'article 1.7.4 de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs*

Les 3 derniers paragraphes de l'article 1.7.4 de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs, devenus sans objet, sont supprimés.

Article 8 | *Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'Insee au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent accord à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent accord leur est déjà adapté.

Article 9 | *Dispositions finales*

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque année, la CPPNI dressera un bilan et décidera le cas échéant, d'engager une procédure de révision dans les conditions légales en vigueur.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions légales en vigueur.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Fait à Paris, le 30 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2025-01 du 22 janvier 2025
relatif aux comptes-rendus des réunions de la CPPNI

NOR : ASET2550790M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales représentatives de la branche des centres de lutte contre le cancer ont fait part de leur volonté de disposer d'un compte-rendu des échanges et des sujets évoqués lors des réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

À cette fin, le présent avenant porte modification de l'article 4.3.2.2.2.1 de la convention collective nationale (CCN) des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

Article 1^{er} | Modification de l'article 4.3.2.2.1

Le dernier alinéa de l'article 4.3.2.2.2.1 « Réunions » est modifié comme suit :

« À l'issue de chaque commission, la FNCLCC rédige un projet de compte-rendu qui est transmis aux organisations syndicales représentatives. Celles-ci ont la possibilité de corriger et amender leurs propos ainsi retranscrits, avant approbation définitive à chaque commission suivante par l'ensemble de ses membres. Le compte-rendu ainsi approuvé en séance est transmis aux organisations syndicales. »

Article 2 | *Durée de l'avenant et entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | *Dépôt et publicité*

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 22 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2025-02 du 22 janvier 2025

relatif à la durée minimale d'exercice de l'emploi entre les paliers
dans le cadre de la validation des compétences
dans le parcours professionnel du personnel non-praticien

NOR : ASET2550792M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'avenant n° 2008-02 du 21 février 2008 a introduit une durée minimale d'exercice dans l'emploi avant de prétendre à l'éligibilité au deuxième palier de validation des compétences dans le parcours professionnel. Cet avenant n'a pas fait l'objet d'une transposition officielle dans la convention collective nationale des CLCC, mais s'applique aux centres de lutte contre le cancer.

En 2024, la FNCLCC et les organisations syndicales ont signé l'avenant n° 2024-04 créant un troisième palier de validation des compétences dans le parcours professionnel à compter du 1^{er} janvier 2025.

Le présent avenant fixe les règles relatives à la durée minimale d'exercice dans l'emploi entre les différents paliers de validation des compétences dans le parcours professionnel en cas de plan de progrès.

Article 1^{er} | Modification de l'article 2.9.1.2 de la convention collective

À l'article 2.9.1.2 de la CCN, au paragraphe « Reconnaissance de l'évolution en qualification dans l'emploi occupé », il est ajouté un nouvel alinéa 6 rédigé comme suit :

« Les durées d'éligibilité requises en cas de validation d'un palier du parcours professionnel suite à un plan de progrès sont identiques à celles prévues au tableau du paragraphe "paliers d'éligibilité" de l'article 2.9.1.2. Toutefois, une durée minimale de

5 ans pleins dans l'emploi est exigée pour prétendre à l'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cas de plan de progrès.

■ Exemple 1 :

Un(e) IDE valide le 1^{er} palier du parcours professionnel suite à un plan de progrès après 4 ans dans l'emploi :

L'IDE sera éligible à la validation du 2^e palier du parcours professionnel au bout de 10 ans pleins dans l'emploi (soit le 1^{er} jour de la 11^e année). (Cette durée est identique à celle prévue à l'article 2.9.1.2 pour un salarié n'ayant pas eu de plan de progrès, et les 5 ans minimum ont été respectés).

Il valide ensuite son second palier dans le parcours professionnel sans plan de progrès. Sa durée d'éligibilité au 3^e palier interviendra alors au bout de 17 ans pleins dans l'emploi (soit le 1^{er} jour de la 18^e année).

■ Exemple 2 :

Un(e) IDE valide le 1^{er} palier du parcours professionnel suite à un plan de progrès après 9 ans dans l'emploi :

L'IDE sera éligible à la validation du 2^e palier au bout de 14 ans pleins dans l'emploi (soit le 1^{er} jour de la 15^e année). En effet, la durée minimale de 5 ans pleins dans l'emploi s'applique suite au plan de progrès.

L'IDE valide ensuite son 2^e palier après 14 ans, cette fois sans plan de progrès. L'éligibilité au 3^e palier interviendra donc au bout de 17 ans dans l'emploi (soit le 1^{er} jour de la 18^e année). (En effet, la durée minimale de 5 ans pleins dans l'emploi s'applique uniquement après un plan de progrès, ce qui n'a pas été le cas pour le 2^e palier).

■ Exemple 3 :

Un(e) IDE valide le 1^{er} palier du parcours professionnel suite à un plan de progrès après 7 ans dans l'emploi :

L'IDE sera éligible à la validation du 2^e palier au bout de 12 ans pleins dans l'emploi (soit le 1^{er} jour de la 13^e année). En effet, la durée minimale de 5 ans pleins dans l'emploi s'applique suite au plan de progrès.

Cet IDE valide le 2^e palier du parcours professionnel après 14 ans dans l'emploi, suite à un nouveau plan de progrès :

L'IDE sera éligible à la validation du 3^e palier au bout de 19 ans pleins dans l'emploi (soit le 1^{er} jour de la 20^e année). En effet, la durée minimale de 5 ans pleins dans l'emploi s'applique de nouveau suite à ce deuxième plan de progrès. »

Article 2 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de l'expiration du délai d'opposition.

Article 3 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 22 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 6 mars 2025
à l'avenant n° 2023-06 du 31 janvier 2023
relatif au parcours professionnel d'assistant médical

NOR : ASET2550791M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires de la branche des centres de lutte contre le cancer (CLCC) ont procédé à la signature, le 31 janvier 2023, de l'avenant national n° 2023-06 relatif au parcours professionnel d'assistant médical. Celui-ci est entré en vigueur le 1^{er} mars 2023.

Après deux années d'application de cet avenant n° 2023-06, les organisations syndicales représentatives ont souhaité faire évoluer les critères d'accès à l'emploi d'assistant(e) médical(e) spécialisé(e).

Cet avenant n° 1 à l'avenant national n° 2023-06 porte modification de la convention collective nationale (CCN) des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

Article 1^{er} | Modification des critères pour accéder à l'emploi d'assistant(e) médical(e) spécialisé(e)

Les critères pour accéder à l'emploi d'assistant(e) médical(e) spécialisé(e) sont désormais les suivants :

- expérience professionnelle de 5 ans minimum dans le poste d'assistant(e) médical(e) dans le ou les centre(s) ;

- évaluation favorable dans l’emploi d’assistant(e) médical(e) à l’appui des derniers entretiens annuels d’appréciation (3 préconisés) au regard de la maîtrise du poste occupé et des missions exercées ;
- étude du parcours de formation individualisé si nécessaire ;
- exercice et maîtrise progressifs d’une, ou deux missions à temps partagé, sur *a minima* 80 % du temps de travail contractuel telles que décrites dans la fiche emploi CCN d’assistant(e) médical(e) spécialisé(e).

La fiche emploi figurant à l’annexe 3 de la convention collective nationale des CLCC est modifiée en conséquence.

Le parcours annexé au présent avenant fait également état de cette évolution.

Article 2 | Durée de l’avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l’expiration du délai d’opposition.

Le présent avenant est intégré à la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 dans l’annexe 3 « Parcours professionnels ».

Article 3 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu’un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud’hommes de Paris.

Il sera notifié à l’ensemble des organisations représentatives à l’issue de la procédure de signature, conformément à l’article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

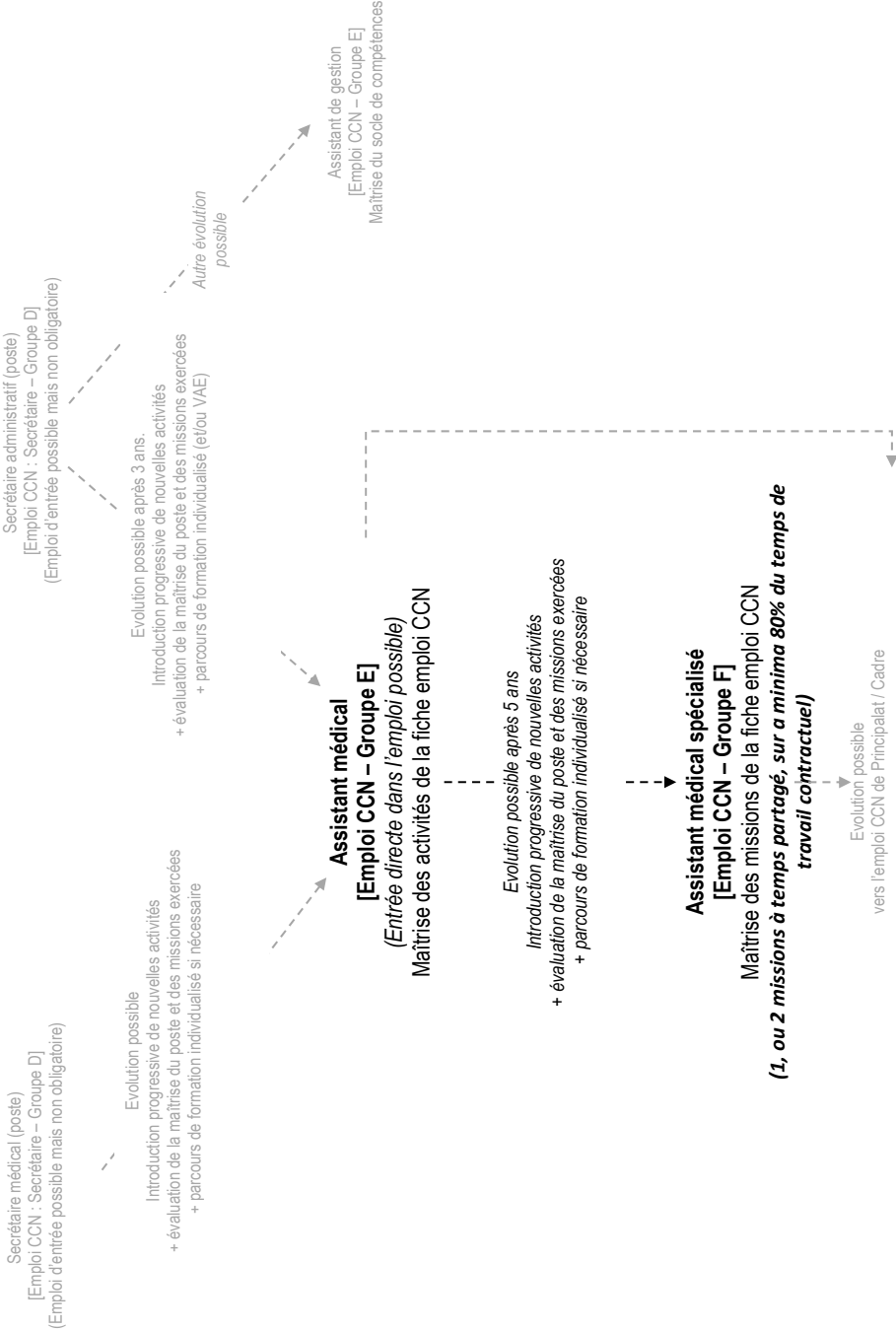
Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 6 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Parcours assistant(e) médical(e)



Assistant médical spécialisé [emploi CCN]
Missions principales (1, ou 2 missions à temps partagé, sur a minima 80 % du temps de travail contractuel)
<p>Anticiper, coordonner et optimiser la prise en charge globale du patient dans les parcours complexes et/ou la recherche clinique, en lien avec toutes les structures le prenant en charge.</p> <p>Participer aux projets de déploiement et de suivi des outils métiers et assurer la formation des utilisateurs.</p> <p>Assister le chef de service/pôle/département afin de faciliter et d'optimiser la gestion administrative et médicale de son activité.</p> <p>Gérer de façon optimale la planification des places de traitements ou des actes en fonction des critères médicaux et logistiques, et coordonner le parcours de soins du patient pris en charge dans des secteurs spécifiques ou dans le cadre d'essais cliniques/protocoles de recherche.</p> <p>Assurer la formation des nouveaux arrivants au sein de chaque secteur, le maintien et l'évolution des connaissances des assistantes médicales en poste et promouvoir le métier d'assistant médical à l'extérieur.</p>
Activités (réparties pour chacune des 5 missions ci-dessous) : la liste des activités peut être adaptée par chaque centre pour tenir compte des organisations en place (ajout/suppression d'activité)
<p>Anticiper, coordonner et optimiser la prise en charge globale du patient dans les parcours complexes et/ou la recherche clinique, en lien avec toutes les structures le prenant en charge</p> <p>Collaborer à la préparation des événements internes et externes relatifs au parcours.</p> <p>Recueillir, traiter et transmettre des informations médicales internes et externes.</p> <p>Participer aux réunions de concertation pluridisciplinaire (RCP).</p> <p>Anticiper les dysfonctionnements, alerter et mettre en œuvre des mesures correctives dans la limite de ses prérogatives.</p>
<p>Participer aux projets de déploiement et de suivi des outils métiers et assurer la formation des utilisateurs</p> <p>Participer au paramétrage, au déploiement et à l'évolution des nouveaux outils numériques relatifs aux prises en charge.</p> <p>Centraliser les dysfonctionnements, les nouveaux besoins et les transmettre au service concerné.</p> <p>Extraire et suivre les indicateurs.</p>
<p>Assister le chef de service/pôle/département afin de faciliter et d'optimiser la gestion administrative et médicale de son activité</p> <p>Assurer le lien entre le chef de service/pôle/département et la direction de l'enseignement dans le cadre de démarches nationales et internationales.</p> <p>Collaborer à la préparation des actions de congrès, réunions, missions (logistique matérielle et administrative).</p> <p>Assurer la gestion des stages des médecins observateurs.</p>

Assistant médical spécialisé [emploi CCN]
<p>Gérer de façon optimale la planification des places de traitements ou des actes en fonction des critères médicaux et logistiques, et coordonner le parcours de soins du patient pris en charge dans des secteurs spécifiques ou dans le cadre d'essais cliniques/protocoles de recherche</p> <p>Coordonner le parcours de soins du patient en ambulatoire et assurer le suivi statistique de l'activité du parcours.</p> <p>Planifier les traitements et les actes (ponction, transfusion...) en respectant les contraintes organisationnelles, médicales et de recherche ainsi que leur délégation à l'extérieur (lieu de vacances, déménagement...).</p> <p>Participer aux transmissions et réunions d'équipe.</p> <p>Anticiper les dysfonctionnements et mettre en œuvre des mesures correctives dans la limite de ses prérogatives.</p>
<p>Assurer la formation des nouveaux arrivants au sein de chaque secteur, le maintien et l'évolution des connaissances des assistantes médicales en poste et promouvoir le métier d'assistant médical à l'extérieur</p> <p>Construire les outils et les supports de formation et les actualiser.</p> <p>Assurer la planification, l'organisation matérielle et logistique des formations.</p> <p>Assurer des formations individuelles ou collectives pour les nouveaux embauchés et le personnel en poste sur le secteur du secrétariat médical.</p> <p>Participer au recensement des besoins en formation des assistants médicaux et assurer le suivi.</p> <p>Développer les collaborations avec les centres de formation, universités, intervenants, étudiants...</p>
Connaissances (à adapter en fonction des missions réalisées)
<p>Connaissance de l'organisation de l'établissement, des circuits internes et externes.</p> <p>Connaissance des parcours spécifiques aux pathologies.</p> <p>Connaissance des techniques de communication.</p> <p>Connaissances en ingénierie pédagogique.</p>
Formation/expérience
<p>Bac + formation d'assistant médical et/ou expérience équivalente.</p>

Avenant n° 2025-04 du 3 juillet 2025
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2550793M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant s'inscrit dans un contexte où l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu majeur pour l'évolution du monde du travail et l'amélioration des conditions d'emploi et de carrière dans le secteur de la santé.

En avril 2024, lors de la réunion ministérielle sur la « prévention des comportements sexistes et des violences sexuelles », Frédéric Valletoux a annoncé un plan d'action pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans les établissements de santé comprenant un volet de formation obligatoire aux VSS ainsi qu'un volet de traitement des signalements et d'accompagnement des victimes.

Ce plan comprenant 9 mesures pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) a été confirmé en janvier 2025 par Yannick Neuder, ministre chargé de la santé et de l'accès aux soins.

La Haute autorité de santé (HAS) a intégré, à partir du 21 janvier 2025, des critères spécifiques concernant la prévention et la lutte contre les VSS dans son référentiel de certification des établissements de santé pour les visites débutant à partir de septembre 2025. Ainsi, selon le critère 3.2-05 « L'encadrement médical et paramédical est formé à la prévention et à la gestion des faits de discrimination, de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et des différends voire conflits entre agents. ».

La certification périodique des professionnels de santé impose également une formation obligatoire à la prévention des VSS pour tous les professionnels soumis à ordre.

Si la prévention des violences sexuelles et sexistes est un sujet majeur, plusieurs autres défis sont aussi à relever concernant la mixité des emplois (les hommes dans les métiers du soin et les femmes dans les filières scientifiques) ; la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment dans l'accès aux postes de responsabilité.

Les parties signataires s'inscrivent totalement dans cette démarche et souhaitent se doter d'un accord cadre qui pourra ensuite se décliner par accord d'entreprise au sein des centres. Le présent avenant a été négocié dans un esprit de concertation et de responsabilité partagée, avec la volonté commune de mettre en place des mesures concrètes visant à promouvoir un environnement professionnel équitable et sûr. Il s'inscrit dans le cadre législatif en vigueur, notamment la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les obligations découlant du code du travail en matière de non-discrimination et de promotion de la mixité.

Pour concevoir cet avenant, les parties signataires se sont appuyées d'une part sur un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes dans les CLCC assortis d'une liste d'indicateurs à suivre régulièrement afin d'évaluer les avancées réalisées et d'autre part sur les mesures prises dans les accords d'entreprise des CLCC relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cet avenant fixe ainsi les grands principes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec pour objectif d'assurer une égalité de traitement à toutes et tous tout au long de leur carrière professionnelle. Il se poursuit par une démarche de prévention primaire, secondaire et tertiaire des violences sexistes et sexuelles. Sont mis à disposition des centres des protocoles, outils et recommandations pour la mise en place d'actions de communication et d'information, de sensibilisation et de formation, ainsi que pour la mise en place de dispositifs de signalement et de traitement des VSS qui figurent à l'annexe 2 du présent avenant.

Le présent avenant porte modification de la convention collective nationale (CCN) des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

Article 1^{er} | *Le diagnostic sur l'égalité professionnelle dans la branche des centres de lutte contre le cancer*

Ce diagnostic (disponible en annexe 1) a pour objectif de dresser un bilan de la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur les données disponibles au niveau de la branche des CLCC et de proposer des pistes de réflexion. Pour ce faire, le diagnostic s'appuie sur les données de paie issues du SIRH commun des CLCC.

Ainsi, les données issues de l'état des lieux ont permis de faire les constats suivants pour le mois de décembre 2023.

La branche des CLCC présente un taux de féminisation très élevé atteignant 78 % de l'effectif global. Cette prédominance féminine est particulièrement marquée parmi le personnel non-cadre avec près de 83 % des effectifs.

- Ensemble des effectifs de la branche : 78 % de personnel féminin.
- Non-cadres : 83 % de personnel féminin.
- Cadres non-médicaux : 65 % de personnel féminin.
- Cadres médicaux : 57 % de personnel féminin.

On observe une diminution du poids des effectifs féminins à mesure que l'on progresse dans la grille de classification du personnel non médical. Ainsi, on retrouve un fort taux de féminisa-

tion parmi le personnel non-cadre, avec un pic à 86 % sur les groupes E à H, qui décroît ensuite progressivement à partir du groupe I.

■ Groupe A – D : 75 % de personnel féminin.

■ Groupe E – H : 86 % de personnel féminin.

■ Groupe I – K : 69 % de personnel féminin.

■ Groupe L – N : 48 % de personnel féminin.

On retrouve également cette répartition genrée au sein des emplois conventionnels. On constate que la filière soins est composée à 90 % de femmes et dans laquelle se trouvent notamment les emplois d'infirmier et d'aide-soignant qui sont historiquement très féminisés. À l'inverse, la filière logistique, dans laquelle sont représentés les différents emplois d'ouvriers, est la seule filière où le pourcentage d'hommes (55 %) est supérieur à celui des femmes (45 %). Ces constats s'expliquent en grande partie par l'héritage socio-culturel d'une répartition des métiers selon le genre.

En matière de rémunération, les écarts entre hommes et femmes sont faibles. Les résultats de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont très satisfaisants au niveau des centres, avec une moyenne et une médiane supérieure à 90 points sur les 100 points maximums.

Ce diagnostic ne montre donc pas d'écarts significatifs entre les femmes et les hommes au sein de la branche des centres de lutte contre le cancer, hormis certains groupes tels que le groupe E1, l'échelon 2 des praticiens des CLCC ainsi que l'échelon 12 des praticiens spécialistes des CLCC. Les données seront actualisées chaque année afin de suivre les évolutions et les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Afin de veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière, des indicateurs complémentaires liés à l'accès à la formation, le recours au temps partiel et les promotions seront mis en place et feront l'objet d'un suivi annuel.

Article 2 | Veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'organisation du travail et la gestion des ressources humaines

L'avenant relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a notamment pour objectif de permettre aux femmes et aux hommes, indistinctement, d'avoir accès dans les mêmes conditions aux dispositifs de ressources humaines leur permettant un déroulement de carrière dans des conditions équitables. Il est ainsi rappelé les 9 domaines d'actions prévus à l'article R. 2242-2 du code du travail (embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale) sur lesquels les accords égalité professionnelle doivent s'appuyer.

Il a été convenu de retenir dans le présent avenant les 5 domaines d'actions suivants sur lesquels les centres doivent maintenir et renforcer leur vigilance :

- le recrutement ;
- l'évaluation de la performance, les parcours professionnels et la promotion ;
- la formation professionnelle ;
- la rémunération ;
- l'organisation du travail et la santé sécurité conditions de travail.

Parmi les quatre domaines restants, il est important de signaler que les domaines relatifs à la classification et à la qualification ont été travaillés en 2023-2024 et ont abouti à la signature de 4 avenants révisant totalement le système de classification et de rémunération de la convention

collective nationale des centres de lutte contre le cancer (en date du 7 juillet 2024). De la même manière, le domaine relatif à l'articulation entre la vie personnelle et l'activité professionnelle sera traité dans l'avenant relatif à la qualité de vie et des conditions de travail.

Un suivi des indicateurs et des données aura lieu tous les ans en comité social de concertation, sous la forme d'un bilan genré.

A. Le recrutement

Dans les centres, il n'y a pas de poste inaccessible en fonction du genre, et les offres d'emploi/fiches de postes ne doivent pas relayer de stéréotypes de genre.

Pour respecter le principe de mixité, les salariés en charge du recrutement reçoivent, au moins une fois tous les 5 ans, une formation à la non-discrimination à l'embauche.

En effet, la mixité étant un atout pour les équipes, les CLCC doivent veiller dans leur communication (notamment sur les salons, dans les relations avec les écoles, sur les supports de marque employeur, etc.) :

- à ne pas renforcer les messages et les images stéréotypés ;
- et lorsque cela est possible, à promouvoir des rôles modèles masculins dans les métiers du soin, et des rôles modèles féminins dans les métiers scientifiques et de recherche.

■ Indicateur de suivi :

Indicateur sur les entrées en CDI (intégrant les transformations de CDD en CDI) par genre, par filière, catégorie, groupe de rémunération pour les non-praticiens et par emploi pour les praticiens.

B. Évaluation de la performance, les parcours professionnels et la promotion

Pour garantir l'équité de traitement entre les hommes et les femmes tout au long de leur carrière, il est important de promouvoir un environnement professionnel équitable et sûr, garant de la conciliation vie professionnelle/vie personnelle.

À partir du diagnostic réalisé, on observe une diminution du poids des effectifs féminins à mesure que l'on progresse dans la grille de classification du personnel non médical. Ainsi, on retrouve un fort taux de féminisation parmi le personnel non-cadre, avec un pic à 86 % sur les groupes E à H, qui décroît progressivement à partir du groupe I.

On compte parmi les praticiens en situation de management (chef de service ou de département, coordonnateur de pôle ou de département, directeur général), 39 % de personnel féminin. Ce qui représente un taux de 5,4 % de femmes managers parmi les 57 % d'effectifs praticiens féminins, quand ce taux atteint 9,4 % pour les praticiens masculins.

Pour inciter les femmes à exercer des fonctions avec des niveaux de responsabilité importants, notamment pour les fonctions managériales, il est préconisé de :

- négocier dans les CLCC sur la conciliation vie professionnelle/vie personnelle pour exercer des fonctions avec des niveaux de responsabilité importants (notamment fonctions managériales. (Ce point fera l'objet d'un chapitre spécifique dans l'avenant relatif à la qualité de vie et des conditions de travail.) ;
- prévoir des temps dédiés au management pendant les horaires de travail habituels pour en développer l'accès ;
- encourager les managers à aborder activement le sujet du parcours professionnel, notamment lors de l'entretien professionnel pour accompagner les déroulements de carrière ;
- identifier les actions facilitantes pour se projeter dans la fonction managériale (faisant fonction, animation d'équipe, missions transverses, formations, tutorat et accompagnement par des pairs...) ;

- veiller à l'équité d'accès aux projets et aux missions permettant de développer ses compétences et préparant à la prise des responsabilités ;
- veiller à la mixité des jurys professionnels (concours médical, jury de promotion, etc.).

Il est également important de veiller à l'équité d'accès aux promotions via les parcours professionnels conventionnels et ceux des centres, notamment par la non-déduction des absences pour congés maternité/paternité/adoption.

■ Indicateurs de suivi :

- indicateur sur les promotions par genre, catégorie, filière, ainsi que par groupes de rémunération pour les non praticiens et par emploi pour les praticiens ;
- indicateur sur le pourcentage de femmes et d'hommes en situation de management et du taux d'encadrement parmi :
 - les cadres de santé de la filière SMR et directeurs des soins ;
 - le personnel praticien.

C. La formation professionnelle

La formation professionnelle contribue au développement des compétences, des évolutions de carrières (promotions, changement de poste). Il est donc important que l'accès à la formation s'opère sans distinction de genre :

- être attentif aux éventuelles différences de qualité des formations offertes aux femmes et aux hommes (accès aux formations qualifiantes et certifiantes) ;
- développer les actions de mentorat, de réseaux de pairs pour accompagner à une prise de poste à forte responsabilité et/ou managériale ;
- veiller à des modalités flexibles de formation en lien avec la politique de parentalité en vigueur dans le centre (lieux, horaires, rythmes, action de formation en situation de travail, etc.).

■ Indicateur de suivi :

Indicateur sur les formations certifiantes et qualifiantes par genre.

D. La rémunération

1. Principes et indicateurs de suivi

Les règles conventionnelles doivent garantir l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Ainsi, lors de la révision de la grille de classification de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999, les critères classants ont été construits en garantissant le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Pour ne pas pénaliser les femmes et les hommes dans le déroulement de leur carrière :

- les centres de lutte contre le cancer développent une politique de rémunération qui s'inscrit dans une démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La convention collective prévoit qu'il n'y ait pas d'impact des congés maternité/paternité/adoption sur la BIC, la PPI ainsi que sur l'éligibilité à la VAP ;
- la durée de l'absence pour congé parental d'éducation, dans la limite d'une durée d'un an par congé parental (congé initial et éventuelles prolongations) pris par le/la salarié(e), n'est pas déduite pour le calcul des années d'expériences requises au titre de la prime d'expérience professionnelle (PEP). À ce titre, la convention collective nationale est modifiée selon les dispositions du point 2 ci-dessous.

■ Indicateur de suivi :

- indicateur sur les résultats des index égalité professionnelle des CLCC ; et
- comparaison des rémunérations par genre par groupes de rémunération pour les non-praticiens et par emploi pour les praticiens.

2. Modification des articles 2.5.2.4.2 et 2.5.3.4.2 de la convention collective

Les premiers alinéas des articles 2.5.2.4.2 et 2.5.3.4.2 « Détermination de l'expérience professionnelle » (figurant respectivement dans les chapitres relatifs à la rémunération des personnels non-cadres et la rémunération des personnels cadres) sont tous deux modifiés comme suit :

« L'expérience professionnelle acquise pour la détermination de la présente prime s'entend :

Pour les salariés déjà en poste, par la durée du travail effectif réalisée au sein du centre, périodes en contrat à durée déterminée comprises dans l'emploi occupé (y compris la période d'attente des résultats du diplôme), ou d'un autre centre. Sont exclues les périodes de suspension du contrat de travail non indemnisées par l'employeur, à l'exception du congé parental d'éducation, dans la limite d'un an par congé parental pris par le salarié. »

E. L'organisation du travail et la santé sécurité conditions de travail (SSCT)

Il est conseillé d'avoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les différentes instances de gouvernance et de réflexion, ainsi que dans les comités de pilotage et les instances représentatives du personnel.

Il appartient à chaque centre de s'assurer que la prévention des risques professionnels tienne compte des situations de grossesse et d'allaitement, en mettant en place des équipements adaptés, des locaux dédiés et des aménagements d'horaires.

Enfin, autant que faire se peut, les réunions en dehors des horaires de travail sont à éviter.

■ Indicateurs de suivi :

- indicateurs de sinistralité et notamment le suivi des accidents du travail ;
- indicateurs sur les temps partiels par genre et catégorie.

Article 3 | *Lutter contre les violences sexuelles et sexistes*

Cet axe s'inscrit dans le cadre réglementaire, notamment la loi pour « l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » (août 2014), la loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » (août 2018) imposant la nomination de référents en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, ainsi que l'article L. 1132-1 du code du travail relatif à la non-discrimination.

Il traduit également l'engagement d'Unicancer en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS), en cohérence avec le plan d'actions présenté le 17 janvier 2025 par Monsieur Yannick Neuder, ministre chargé de la santé et de l'accès aux soins, lors de son déplacement aux Hospices civils de Lyon (HCL). Ce plan comprend neuf mesures concrètes réparties en quatre axes, visant à objectiver et suivre les situations de VSS, lever les freins au signalement, renforcer l'efficacité des procédures et sensibiliser massivement à la lutte et à la prévention des VSS.

Les parties signataires du présent avenant ont repris ces 4 axes afin de les appliquer de manière concrète auprès des centres en mettant à leur disposition un kit de ressources figurant à l'annexe 2 du présent avenant (protocole complet de gestion des signalements de suspicion de harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes entre professionnels au travail, contenant des procédures, une trame de formulaire de signalement, d'entretien exploratoire, fiche de suivi...).

Les dispositions du présent avenant excluent donc les VSS impliquant d'autres personnes que les professionnels des centres (un patient, sa famille, un accompagnant, un visiteur...) qui sont régies par des règles légales spécifiques et d'autres process.

Une enquête a été menée auprès des CLCC afin de connaître le nombre de signalements de VSS effectués sur l'année 2024. Il en ressort que sur les 19 CLCC qui ont répondu, 28 signalements ont été recensés, dont 16 ont donné lieu à une enquête. Les mesures prononcées vont du rappel à l'ordre au licenciement pour faute grave.

En cas de signalement impliquant un salarié ou agent d'un autre établissement exerçant ses fonctions dans le CLCC (salarié mis à disposition, prestataire...), la direction du CLCC veillera à se mettre en relation avec la direction de l'établissement du salarié afin soit de mener conjointement le traitement du signalement, soit de définir laquelle des deux directions pilote le traitement, en veillant à une information commune nécessaire et suffisante des éléments du dossier. De la même manière, les directions des établissements de rattachement des personnels étudiants, stagiaires et des internes seront informées et impliquées.

1. Définitions et contexte des VSS dans le secteur de la santé

Les violences sexistes et sexuelles désignent l'ensemble des comportements et actes de violence fondés sur le sexe, le genre ou la sexualité d'une personne. Elles incluent notamment les violences et propos sexistes, telles que les remarques, comportements ou discriminations basés sur le genre, ainsi que les violences sexuelles, comprenant le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle, le viol ou toute autre forme de contrainte sexuelle.

Les agissements sexistes ou outrages sexistes, défini par l'article L. 1142-2-1 du code du travail, se manifestent par des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de genre ayant pour objet ou pour effet de délégitimer ou d'inférioriser un sexe, souvent de manière insidieuse, comme des remarques sur le physique, l'invisibilisation des compétences ou encore des blagues dévalorisantes.

Ainsi, le sexisme ordinaire est un ensemble de remarques ou de gestes d'apparence anodine qui contribue à exclure un individu en raison de son sexe, ou une minorité de genre (définition de l'Institut national de la recherche scientifique du Québec, avec le secrétariat à la condition féminine du Québec).

Le harcèlement sexuel, défini par l'article 222-33 du code pénal et l'article L. 1153-1 du code du travail, se caractérise par l'imposition répétée de propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, ou par toute pression grave, même non répétée, visant à obtenir un acte sexuel.

L'agression sexuelle est un délit défini par l'article 222-22 du code pénal comme une atteinte sexuelle qui se caractérise par des attouchements de certaines zones du corps (la bouche, le sexe, la poitrine, les fesses, les cuisses) imposés sous la violence, la contrainte, la menace ou la surprise.

Pour restreindre voire supprimer les nombres de VSS dans les centres, il est donc important de les prévenir par des actions de sensibilisation, d'information et de formation auprès de tous les professionnels. Il est aussi nécessaire de faciliter les signalements et les enquêtes en veillant à préserver les droits de toutes les parties prenantes. La prévention primaire, secondaire et tertiaire des VSS vise à répondre à ces objectifs.

2. Prévention primaire des VSS

Unicancer s'est fixé pour objectif de constituer un comité de suivi national de lutte contre les VSS paritaire, en charge d'étudier annuellement le nombre de signalements et les mesures prises dans le cadre du traitement de ces signalements dans les centres. Les membres de ce comité seront choisis parmi des DGA, DRH et DSI des centres et par la DRH Groupe Unicancer, ainsi qu'un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Ils se réuniront annuellement pour étudier les données transmises par les centres, et formuler le cas échéant des recommandations, qui feront l'objet d'un bilan annuel.

Ce bilan annuel sera présenté en CPPNI et sera adressé au ministère de la santé. Il comprendra notamment les informations suivantes :

- nombre de signalements recensés ;
- nombre de signalements n'ayant pas donné lieu à enquête ;
- nombre de signalements traités après enquête ;
- nature des sanctions.

Un réseau national des référents VSS pourra également être constitué afin de partager des bonnes pratiques via des échanges réguliers et des retours d'expérience terrain.

En matière de prévention primaire, la lutte contre les VSS passe par l'intégration de la prévention des VSS dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et dans les engagements prioritaires du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact).

Cette démarche inclut également l'information des salariés à la prévention des VSS dès leur intégration et tout au long de leur carrière, au travers d'actions de communication régulières, d'événements, de plaquettes d'information, et de formations via des ateliers et/ou des modules e-learning. Les sanctions encourues pour les auteurs de VSS doivent également être rappelées, ainsi que celles qui pourraient être prononcées en cas de dénonciation calomnieuse à l'égard d'un salarié^[1].

Il est également impératif d'informer sur les dispositifs existants dans les centres, tels que les noms et coordonnées du directeur(trice) des ressources humaines et autres membres du service RH, des référents HS&AS ou VSS de l'employeur et du CSE (selon la dénomination retenue dans le centre), le médecin du travail, l'assistance psychologique, les membres du CSE...

Il est conseillé aux centres de transmettre ces informations et documents dès l'arrivée de tout nouveau salarié, et les rappeler systématiquement lors des journées d'accueil des nouveaux arrivants.

Les centres devront s'assurer que la communication et l'accès aux formulaires de signalement, procédures et traitement des VSS soient connus et accessibles par tous les professionnels.

3. Prévention secondaire des VSS

La formation est un levier essentiel pour prévenir les VSS : elle est obligatoire pour les professionnels RH en charge de la prévention et de la gestion des VSS, les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes ou VSS selon la dénomination choisie par le centre, les managers (médicaux et non médicaux), les encadrants d'étudiants, d'alternants et de stagiaires, les professions relevant d'un ordre professionnel.

Il est conseillé aux centres d'assurer cette formation à tous les professionnels dès leur intégration.

Afin de mener à bien ces missions, les référents doivent être formés dans les meilleurs délais suite à leur désignation, et ce dans un maximum de 6 mois. La formation devra être renouvelée en même temps que la reconduction du mandat. Une formation complémentaire pourra également être effectuée en cours de mandat afin d'actualiser les connaissances et les pratiques des référents.

Les formations à la prévention des VSS incluent nécessairement les objectifs suivants :

[1] Définition de la dénonciation calomnieuse : accusation grave et volontairement mensongère portant atteinte à l'honneur et/ou à la réputation de quelqu'un.

- savoir définir, reconnaître les VSS et identifier les comportements à risque dans les interactions professionnelles ;
- connaître le cadre légal et les sanctions applicables ;
- connaître les signes d’alerte (signes comportementaux) et adopter une attitude adaptée ;
- connaître le protocole de signalement et gestion des VSS dans son centre ;
- comprendre le rôle du référent ;
- comprendre le rôle du manager.

L’organisme de formation Unicancer propose une formation pour les centres sous forme de e-learning et classes virtuelles.

4. Prévention tertiaire des VSS

Pour assurer une prise en charge efficace des situations de VSS, un protocole de gestion des signalements de suspicions de harcèlement sexuel (étendu également aux cas de harcèlement moral) ou VSS est proposé aux centres. Ils devront l’appliquer et le mettre en œuvre intégralement, ou partiellement s’il s’agit de compléter des protocoles et des mesures déjà existantes. Ces documents figurent en annexe 2 du présent avenant.

L’auteur du signalement peut être le ou les salarié(s) plaignant(s), un lanceur d’alerte (les VSS étant des crimes ou délits)^[1], ou un témoin (supérieur hiérarchique, collègue direct ou indirect, membre du CSE qui aurait assisté à une scène pouvant s’apparenter à une VSS...).

Pour encourager et faciliter les signalements, un modèle de formulaire également disponible en annexe 2 est mis à disposition des centres, qui s’engagent à rendre ce formulaire (ou un formulaire équivalent développé dans le centre), accessible à l’ensemble des salariés, c’est-à-dire téléchargeable via l’intranet du centre, ou autre plateforme dédiée.

Une procédure de traitement transparente et équitable des signalements (cf. annexe 2) ainsi recueillis est également mise à disposition des centres qui peuvent faire le choix de la déployer en l’état, de l’adapter ou de conserver leur procédure en place, sous réserve qu’elle réponde aux principes suivants de manière exhaustive :

- tout signalement doit être traité et doit faire l’objet d’entretiens exploratoires dits « pré-enquêtes » au cours desquels le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel du centre. S’il s’avère, lors de l’étude du signalement, que la situation implique un patient, sa famille, un accompagnant, ou un visiteur extérieur : le signalement relève d’une autre procédure. Il en va de même pour les autres types de violences (verbales, physiques...) ;
- les autres types de violences (verbales, physiques...) ne relèvent pas de la présente procédure de traitement des signalements ;
- à l’issue de cette « pré-enquête », le signalement peut : être clôturé en l’absence d’éléments probants ; être clôturé en cas de désistement du/des plaignant(s) ; ou se poursuivre par une enquête interne ;
- le respect des droits de l’ensemble des parties prenantes impliquées dans un signalement et/ou enquête de VSS doit être garanti, et notamment la protection du/des plaignant(s) et des témoins contre les représailles, la neutralité, l’impartialité, la confidentialité, ainsi que le droit à la défense du ou des mis en cause et le respect du contradictoire ;
- un accompagnement adapté des parties prenantes impliquées dans une enquête de VSS, avec une orientation possible vers une cellule d’écoute et de soutien psychologique, des amé-

[1] Voir les références suivantes : 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 et loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d’alerte ; décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d’alerte ; code du travail : articles L. 1132-1 à L. 1132-4.

nagements temporaires des conditions de travail, tels que des changements d'affectation, des horaires modifiés, des changements de bureaux, ou toute autre mesure conservatoire ou transitoire adaptée à la situation ;

- l'enquête peut être menée en interne, pilotée par la direction générale du centre ou son représentant ou la direction des ressources humaines avec le cas échéant l'appui de tout professionnel jugé pertinent. Elle peut également être confiée à un organisme spécialisé. À l'issue de l'enquête, seules les conclusions du rapport d'enquête et les décisions qui en découlent sont communiquées aux parties prenantes sans faire apparaître la nature des éventuelles sanctions disciplinaires prises. Si le salarié plaignant a décidé d'associer un représentant du personnel ou le référent désigné par le CSE, une synthèse des conclusions de l'enquête avec accord du plaignant et du mis en cause peut être inscrite à l'ordre du jour d'une séance plénière du CSE, sans faire apparaître la nature des éventuelles sanctions disciplinaires prises ;
- le procès-verbal de séance garantit l'anonymat des personnes concernées.

Les centres mettent en œuvre un suivi post-enquête, *a minima* durant 6 mois, afin de veiller à l'efficacité des mesures mises en place et à prévenir toute récidive ou représailles.

Chaque CLCC présentera en CSE un bilan annuel anonymisé des signalements VSS.

Article 4 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant est intégré à la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 dans une annexe 8. Les annexes 8, 9 et 10 sont respectivement renumérotées annexes 9, 10 et 11.

Article 5 | Modalités de suivi de l'accord

Afin de mesurer les effets des mesures actives figurant au présent accord, les parties signataires conviennent d'assurer le suivi des engagements sur la base des indicateurs figurant au présent accord dans un rapport annuel. Ce rapport sera présenté chaque année en comité social de concertation.

Article 6 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 3 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Diagnostic

Partie 1 : effectifs

A. Effectifs physiques en CDI

Effectif en CDI au 31 décembre 2023	Effectifs physiques			
Catégorie/genre	Femmes	Hommes	Total général	Pourcentage de femmes
Non-cadres	13 457	2 703	16 160	83 %
Cadres non-médicaux	1 686	891	2 577	65 %
Médicaux	1 514	1 146	2 660	57 %
Total général	16 657	4 740	21 397	78 %

Effectif en CDI au 31 décembre 2024	Effectifs physiques			
Catégorie/genre	Femmes	Hommes	Total général	Pourcentage de femmes
Non-cadres	13 760	2 769	16 529	83 %
Cadres non-médicaux	1 823	1 017	2 840	64 %
Médicaux	1 581	1 174	2 755	57 %
Total général	17 164	4 960	22 124	78 %

Pourcentage de femmes en CDI au 31 décembre	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Non-cadres	83 %	83 %	0 %
Cadres non-médicaux	65 %	64 %	– 1,5 %
Médicaux	57 %	57 %	0 %
Total général	78 %	78 %	0 %

B. Ancienneté au 31 décembre

Effectif en CDI au 31 décembre 2023	Ancienneté moyenne (en années)		
Catégorie/genre	Femmes	Hommes	Total
Non-cadres	10,0	10,0	10,0
Cadres non-médicaux	11,9	10,6	11,5
Médicaux	9,7	10,8	10,2
Total général	10,1	10,3	10,2

Effectif en CDI au 31 décembre 2024	Ancienneté moyenne (en années)		
Catégorie/genre	Femmes	Hommes	Total
Non-cadres	10,0	10,0	10,0
Cadres non-médicaux	11,8	10,1	11,2
Médicaux	9,9	10,9	10,3
Total général	10,2	10,2	10,2

C. Effectifs physiques en CDD

Effectif en CDD au 31 décembre 2023	Effectifs physiques			
Catégorie/genre	Femmes	Hommes	Total général	Pourcentage de femmes
Non-cadres	1 456	414	1 870	78 %
Cadres non-médicaux	102	64	166	61 %
Médicaux	282	230	512	55 %
Total général	1 840	708	2 548	72 %

Effectif en CDD au 31 décembre 2024	Effectifs physiques			
Catégorie/genre	Femmes	Hommes	Total général	Pourcentage de femmes
Non-cadres	1 419	387	1 806	79 %
Cadres non-médicaux	150	78	228	66 %
Médicaux	813	545	1 358	60 %
Total général	2 382	1 010	3 392	70 %

Pourcentage de femmes en CDD au 31 décembre	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Non-cadres	78 %	79 %	1 %
Cadres non-médicaux	61 %	66 %	8 %
Médicaux	55 %	60 %	9 %
Total général	72 %	70 %	– 3 %

D. Effectifs en CDI par tranches d'âge

Tranche d'âge	Personnel médical au 31 décembre 2023 – CDI	
	Femme	Homme
65 ans et +	1,2 %	2,9 %
60-64 ans	4,4 %	5,8 %
55-59 ans	6,8 %	4,7 %

Tranche d'âge	Personnel médical au 31 décembre 2023 – CDI	
	Femme	Homme
50-54 ans	6,0 %	4,8 %
45-49 ans	6,8 %	4,6 %
40-44 ans	9,7 %	6,4 %
35-39 ans	13,4 %	8,0 %
30-34 ans	8,3 %	5,9 %
25-29 ans	0,3 %	0,1 %

Tranche d'âge	Personnel non-médical au 31 décembre 2023 – CDI	
	Femme	Homme
65 ans et +	0,3 %	0,2 %
60-64 ans	3,7 %	0,9 %
55-59 ans	7,6 %	1,9 %
50-54 ans	8,4 %	2,1 %
45-49 ans	8,5 %	2,2 %
40-44 ans	10,4 %	2,6 %
35-39 ans	12,5 %	2,9 %
30-34 ans	12,8 %	3,0 %
25-29 ans	11,2 %	2,4 %
– 25 ans	5,4 %	1,0 %

E. Pyramide des effectifs en CDI par tranches d'âge au 31 décembre 2024

Tranche d'âge	Personnel médical au 31 décembre 2024 – CDI	
	Femme	Homme
65 ans et +	1,9 %	3,5 %
60-64 ans	4,7 %	5,3 %
55-59 ans	6,0 %	4,4 %
50-54 ans	6,1 %	4,5 %
45-49 ans	7,0 %	5,4 %
40-44 ans	11,0 %	5,4 %
35-39 ans	13,1 %	9,4 %
30-34 ans	7,4 %	4,7 %
25-29 ans	0,2 %	0,1 %

Tranche d'âge	Personnel non médical au 31 décembre 2024 – CDI	
	Femme	Homme
65 ans et +	0,4 %	0,2 %
60-64 ans	4,3 %	1,1 %

Tranche d'âge	Personnel non médical au 31 décembre 2024 – CDI	
	Femme	Homme
55-59 ans	7,5 %	1,9 %
50-54 ans	8,5 %	2,2 %
45-49 ans	8,7 %	2,2 %
40-44 ans	10,7 %	2,7 %
35-39 ans	12,5 %	2,9 %
30-34 ans	12,3 %	3,0 %
25-29 ans	11,1 %	2,3 %
– 25 ans	4,7 %	0,9 %

F. Répartition des effectifs CDI en pourcentage par genre et filière

Au 31 décembre 2023	Filière recherche	Filière logistique	Filière médicale	Filière administrative	Filière médico-technique	Filière soins
Ensemble	5,6 %	11,6 %	11,6 %	17,1 %	19,7 %	34,5 %
Féminin	4,5 %	5,2 %	6,7 %	15,7 %	14,8 %	31,0 %
Masculin	1,1 %	6,4 %	4,8 %	1,4 %	4,9 %	3,5 %

Poids des effectifs par genre au sein de chaque filière au 31 décembre 2023	Filière recherche	Filière logistique	Filière médicale	Filière administrative	Filière médico-technique	Filière soins
Féminin	80,4 %	44,8 %	57,8 %	91,8 %	75,1 %	89,9 %
Masculin	19,6 %	55,2 %	41,4 %	8,2 %	24,9 %	10,1 %

Au 31 décembre 2024	Filière recherche	Filière technique	Filière médicale	Filière administrative	Filière SMR : médico-technique	Filière SMR : soins
Ensemble	4,9 %	10,9 %	12,5 %	17,5 %	20,9 %	33,1 %
Féminin	3,9 %	5,0 %	7,1 %	15,8 %	15,8 %	29,9 %
Masculin	1,0 %	5,9 %	5,3 %	1,7 %	5,1 %	3,2 %

Poids des effectifs par genre au sein de chaque filière au 31 décembre 2024	Filière recherche	Filière technique	Filière médicale	Filière administrative	Filière SMR : médico-technique	Filière SMR : soins
Féminin	79,6 %	45,9 %	56,8 %	90,3 %	75,6 %	90,3 %
Masculin	20,4 %	54,1 %	42,4 %	9,7 %	24,4 %	9,7 %

Pourcentage de femmes en CDI au 31 décembre	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Filière recherche	4,5 %	3,9 %	– 13,6 %
Filière logistique	5,2 %	5,0 %	– 4,5 %
Filière médicale	6,7 %	7,1 %	6,7 %
Filière administrative	15,7 %	15,8 %	0,9 %

Pourcentage de femmes en CDI au 31 décembre	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Filière SMR : MT	14,8 %	15,8 %	6,9 %
Filière SMR : S	31,0 %	29,9 %	– 3,7 %

Poids des effectifs féminins en CDI au sein des filières au 31 décembre	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Filière recherche	80,4 %	79,6 %	– 1,0 %
Filière logistique	44,8 %	45,9 %	2,5 %
Filière médicale	57,8 %	56,8 %	– 1,7 %
Filière administrative	91,8 %	90,3 %	– 1,6 %
Filière SMR : MT	75,1 %	75,6 %	0,7 %
Filière SMR : S	89,9 %	90,3 %	0,4 %

G. Effectifs par groupes de rémunération

Groupe	PNM – CDI et CDD au 31 décembre 2023				
	Effectifs			En pourcentage	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
A	136	53	189	72 %	28 %
B	888	222	1 110	80 %	20 %
C	365	514	879	42 %	58 %
D	2 420	503	2 923	83 %	17 %
E	2 548	250	2 798	91 %	9 %
E1	203	69	272	75 %	25 %
F	5 259	765	6 024	87 %	13 %
G	2 073	465	2 538	82 %	18 %
H	1 002	272	1 274	79 %	21 %
I	796	334	1 130	70 %	30 %
J	591	247	838	71 %	29 %
K	191	134	325	59 %	41 %
L	100	117	217	46 %	54 %
M	72	61	133	54 %	46 %
N	57	66	123	46 %	54 %
Total général	16 701	4 072	20 773	80 %	20 %

Groupe	PNM – CDI et CDD (dont apprentis) au 31 décembre 2024				
	Effectifs			En pourcentage	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
A	175	47	222	79 %	21 %
B	919	225	1 144	80 %	20 %

Groupe	PNM – CDI et CDD (dont apprentis) au 31 décembre 2024				
	Effectifs			En pourcentage	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
C	348	519	867	40 %	60 %
D	2 388	511	2 899	82 %	18 %
E	2 329	209	2 538	92 %	8 %
E1	519	120	639	81 %	19 %
F	941	219	1 160	81 %	19 %
F1	4 251	540	4 791	89 %	11 %
G	786	263	1 049	75 %	25 %
G1	1 440	234	1 674	86 %	14 %
H	1 211	307	1 518	80 %	20 %
I	841	377	1 218	69 %	31 %
J	614	275	889	69 %	31 %
K	224	146	370	61 %	39 %
L	90	110	200	45 %	55 %
M	87	74	161	54 %	46 %
N	61	65	126	48 %	52 %
Total général	17 224	4 241	21 465	80 %	20 %

Pourcentage de femmes en CDI et CDD au 31 décembre	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
A	72 %	79 %	10 %
B	80 %	80 %	0 %
C	42 %	40 %	– 5 %
D	83 %	82 %	– 1 %
E	91 %	92 %	1 %
E1	75 %	81 %	8 %
F	87 %	81 %	– 7 %
F1		89 %	
G	82 %	75 %	– 9 %
G1		86 %	
H	79 %	80 %	1 %
I	70 %	69 %	– 1 %
J	71 %	69 %	– 3 %
K	59 %	61 %	3 %
L	46 %	45 %	– 2 %
M	54 %	54 %	0 %
N	46 %	48 %	4 %
Total général	80 %	80 %	0 %

H. Effectifs médicaux par emplois

Emploi CCN	PM – CDI et CDD au 31 décembre 2023				
	Effectifs			En pourcentage	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Assistant spécialiste des CLCC	190	125	315	60 %	40 %
Praticien des CLCC	364	241	605	60 %	40 %
Praticien spécialiste des CLCC	1 098	738	1 836	60 %	40 %
Consultant de CLCC	92	122	214	43 %	57 %
MCUPH	18	18	36	50 %	50 %
PUPH	27	122	149	18 %	82 %
Total général	1 796	1 376	3 172	57 %	43 %

Emploi CCN	PM – CDI et CDD au 31 décembre 2024				
	Effectifs			En pourcentage	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Assistant spécialiste des CLCC	212	133	345	61 %	39 %
Praticien des CLCC	353	225	578	61 %	39 %
Praticien spécialiste des CLCC	1 180	780	1 960	60 %	40 %
Consultant de CLCC	92	118	210	44 %	56 %
MCUPH	18	17	35	51 %	49 %
PUPH	27	122	149	18 %	82 %
Total général	1 882	1 395	3 277	57 %	43 %

Pourcentage de femmes en CDI au 31 décembre	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Assistant spécialiste des CLCC	60 %	61 %	1,6 %
Praticien des CLCC	60 %	61 %	1,6 %
Praticien spécialiste des CLCC	60 %	60 %	0,0 %
Consultant de CLCC	43 %	44 %	2,3 %
MCUPH	50 %	51 %	2,0 %
PUPH	18 %	18 %	0,0 %
Total général	57 %	57 %	0,0 %

I. Les entrées de CDI

Entrées CDI par catégorie en 2023	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de femmes
Non-cadres	1 780	368	2 148	83 %
Cadres	188	98	286	66 %
Médicaux	182	134	316	58 %

Entrées CDI par catégorie en 2023	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de femmes
Total	2 150	600	2 750	78 %
Poids sur le total des entrées CDI non-cadres	83 %	61 %	78 %	
Poids sur le total des entrées CDI cadres	9 %	16 %	10 %	
Poids sur le total des entrées CDI médicaux	8 %	22 %	11 %	

Entrées CDI par catégorie en 2024	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de femmes
Non-cadres	1 456	321	1 777	82 %
Cadres	157	122	279	56 %
Médicaux	97	83	180	54 %
Total	1 710	526	2 236	76 %
Poids sur le total des entrées CDI non-cadres	85 %	61 %	79 %	
Poids sur le total des entrées CDI cadres	9 %	23 %	12 %	
Poids sur le total des entrées CDI médicaux	6 %	16 %	8 %	

Pourcentage de femmes recrutées en CDI	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Non-cadres	83 %	82 %	– 1 %
Cadres non-médicaux	66 %	56 %	– 15 %
Médicaux	58 %	54 %	– 7 %
Total général	78 %	76 %	– 3 %

J. Les sorties de CDI

Motifs des sorties des CDI en 2023	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de femmes
Autres	20	12	32	63 %
Démission	957	246	1 203	80 %
Fin de période d'essai	235	40	275	85 %
Licenciement	120	28	148	81 %
Retraite	201	72	273	74 %
Rupture conventionnelle	78	30	108	72 %
Total général	1 611	428	2 039	79 %
Taux de sortie moyen 2023	10,0 %	9,1 %	9,8 %	

Motifs des sorties des CDI en 2024	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de femmes
Autres	24	7	31	77 %
Démission	953	242	1 195	80 %
Fin de période d'essai	219	63	282	78 %
Licenciement	111	41	152	73 %
Retraite	196	69	265	74 %
Rupture conventionnelle	77	15	92	84 %
Total général	1 580	437	2 017	78 %
Taux de sortie moyen 2024	9,2 %	8,8 %	9,4 %	

Pourcentage de femmes en CDI étant sorties des effectifs	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Autres	63 %	77 %	22 %
Démission	80 %	80 %	0 %
Fin de période d'essai	85 %	78 %	– 8 %
Licenciement	81 %	73 %	– 10 %
Retraite	74 %	74 %	0 %
Rupture conventionnelle	72 %	84 %	17 %
Total général	79 %	78 %	– 1 %

Poids des sorties CDI. – par motif en 2023	Femmes	Hommes
Poids du motif : autres	1 %	3 %
Poids du motif : démission	59 %	57 %
Poids du motif : fin de période d'essai	15 %	9 %
Poids du motif : licenciement	7 %	7 %
Poids du motif : retraite	12 %	17 %
Poids du motif : rupture conventionnelle	5 %	7 %
Total par genre	100 %	100 %

Poids des sorties CDI. – par motif en 2024	Femmes	Hommes
Poids du motif : autres	2 %	2 %
Poids du motif : démission	60 %	55 %
Poids du motif : fin de période d'essai	14 %	14 %
Poids du motif : licenciement	7 %	9 %
Poids du motif : retraite	12 %	16 %
Poids du motif : rupture conventionnelle	5 %	3 %
Total par genre	100 %	100 %

Répartition des sorties CDI pour les femmes par motifs	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Poids du motif : autres	1 %	2 %	100,0 %
Poids du motif : démission	59 %	60 %	1,7 %
Poids du motif : fin de période d'essai	15 %	14 %	– 6,7 %
Poids du motif : licenciement	7 %	7 %	0,0 %
Poids du motif : retraite	12 %	12 %	0,0 %
Poids du motif : rupture conventionnelle	5 %	5 %	0,0 %

Partie 2 : rémunérations

Montants bruts de décembre (pour 2023 hors GR et ISC) avec un seuil minimal d'au moins 10 collaborateurs par genre pour les comparaisons. Éléments de rémunération pris en compte : salaire de base, mesures et compléments individuels, indemnités d'exercice, indemnités Ségur 1&2, prime d'expérience professionnelle, indemnité/prime liée à une fonction et activité.

A. PNM – Rémunération moyenne

PNM – Rémunération moyenne par groupe en 2023	Femmes	Hommes	F/H (en euros)	F/H (en pourcentage)
A	2 034 €	2 064 €	– 30 €	– 1,4 %
B	2 256 €	2 223 €	33 €	1,5 %
C	2 326 €	2 287 €	39 €	1,7 %
D	2 518 €	2 570 €	– 52 €	– 2,0 %
E	2 718 €	2 739 €	– 21 €	– 0,8 %
E1	2 682 €	2 573 €	108 €	4,2 %
F	3 096 €	3 067 €	29 €	0,9 %
G	3 478 €	3 416 €	61 €	1,8 %
H	3 865 €	3 809 €	56 €	1,5 %
I	3 904 €	3 819 €	85 €	2,2 %
J	4 656 €	4 646 €	9 €	0,2 %
K	5 659 €	5 613 €	47 €	0,8 %
L	5 945 €	5 807 €	139 €	2,4 %
M	6 931 €	6 948 €	– 18 €	– 0,3 %
N	8 342 €	8 277 €	65 €	0,8 %

PNM – Rémunération moyenne par groupe en 2024	Femmes	Hommes	F/H (en euros)	F/H (en pourcentage)
A	Pas assez d'effectifs pour comparer			
B	2 395 €	2 380 €	15 €	0,6 %
C	2 389 €	2 398 €	– 10 €	– 0,4 %
D	2 572 €	2 628 €	– 56 €	– 2,1 %
E	2 757 €	2 777 €	– 20 €	– 0,7 %

PNM – Rémunération moyenne par groupe en 2024	Femmes	Hommes	F/H (en euros)	F/H (en pourcentage)
E1	2 687 €	2 683 €	4 €	0,2 %
F	3 202 €	3 104 €	97 €	3,1 %
F1	3 140 €	3 141 €	– 1 €	0,0 %
G	3 358 €	3 348 €	10 €	0,3 %
G1	3 677 €	3 680 €	– 3 €	– 0,1 %
H	3 995 €	3 798 €	197 €	5,2 %
I	3 836 €	3 793 €	43 €	1,1 %
J	4 558 €	4 577 €	– 19 €	– 0,4 %
K	5 532 €	5 475 €	56 €	1,0 %
L	5 805 €	5 726 €	79 €	1,4 %
M	6 683 €	6 713 €	– 30 €	– 0,4 %
N	8 378 €	8 151 €	227 €	2,8 %

PNM – Écart en euros entre les F/H	2023	2024	Évolution entre 2024-2023
A	– 30 €		
B	33 €	15 €	– 18 €
C	39 €	– 10 €	– 49 €
D	– 52 €	– 56 €	– 4 €
E	– 21 €	– 20 €	1 €
E1	108 €	4 €	– 104 €
F	29 €	97 €	68 €
F1		– 1 €	– 1 €
G	61 €	10 €	– 51 €
G1		– 3 €	– 3 €
H	56 €	197 €	141 €
I	85 €	43 €	– 42 €
J	9 €	– 19 €	– 28 €
K	47 €	56 €	9 €
L	139 €	79 €	– 60 €
M	– 18 €	– 30 €	– 12 €
N	65 €	227 €	162 €

B. PM – Rémunération moyenne par emplois

Montants bruts de décembre (pour 2023 hors GR et hors ISC) avec un seuil minimal d'au moins 10 collaborateurs par genre pour les comparaisons. Éléments de rémunération pris en compte ; salaire de base, mesures et compléments individuels, indemnité d'exercice exclusif, indemnité/prime liée à une fonction.

Rémunération moyenne en décembre 2023. Assistant spécialiste des CLCC				
Échelon	Femmes	Hommes	F/H (en euros)	F/H (en pourcentage)
1	4 402 €	4 330 €	72 €	1,7 %
2	5 172 €	5 019 €	153 €	3,0 %

Rémunération moyenne en décembre 2024. Assistant spécialiste des CLCC				
Échelon	Femmes	Hommes	F/H (en euros)	F/H (en pourcentage)
1	4 564 €	4 309 €	255 €	5,9 %
2	4 893 €	4 881 €	13 €	0,3 %

Assistant spécialiste des CLCC. Écarts en euros entre les F/H	2023	2024	Évolution entre 2024-2023
1	72 €	255 €	183 €
2	153 €	13 €	– 140 €

Rémunération moyenne en décembre 2023. Praticien des CLCC en CDI				
Échelon	Femmes	Hommes	F/H (en pourcentage)	F/H (en euros)
1	6 267 €	6 226 €	0,7 %	42 €
2	7 049 €	6 268 €	12,5 %	781 €
3	Pas assez d'effectifs pour comparer			
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10	9 694 €	9 715 €	– 0,2 %	– 21 €

Rémunération moyenne en décembre 2024. Praticien des CLCC en CDI				
Échelon	Femmes	Hommes	F/H (en euros)	F/H (en pourcentage)
1	6 677 €	7 123 €	– 445 €	– 6,3 %
2	Pas assez d'effectifs pour comparer			
3				
4				
5				
6				
7				
8				

Rémunération moyenne en décembre 2024. Praticien des CLCC en CDI				
Échelon	Femmes	Hommes	F/H (en euros)	F/H (en pourcentage)
9				
10				
11				

Praticien des CLCC. Écarts en euros entre les F/H	2023	2024	Évolution entre 2024-2023
1	42 €	- 445 €	- 487 €
2	781 €		
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			

Rémunération moyenne en décembre 2023. Praticien spécialiste des CLCC en CDI				
Échelon	Femmes	Hommes	F/H (en pourcentage)	F/H (en euros)
1	Pas assez d'effectifs pour comparer			
2	7 323 €	7 481 €	- 2,1 %	- 158 €
3	7 768 €	7 741 €	0,3 %	27 €
4	8 073 €	8 082 €	- 0,1 %	- 9 €
5	8 437 €	8 409 €	0,3 %	28 €
6	8 861 €	8 969 €	- 1,2 %	- 108 €
7	9 290 €	9 579 €	- 3,0 %	- 290 €
8	9 982 €	10 202 €	- 2,2 %	- 220 €
9	10 320 €	10 500 €	- 1,7 %	- 180 €
10	10 476 €	10 614 €	- 1,3 %	- 138 €
11	10 730 €	10 812 €	- 0,8 %	- 82 €
12	10 972 €	10 380 €	5,7 %	592 €

Rémunération moyenne en décembre 2024. Praticien spécialiste des CLCC en CDI				
Échelon	Femmes	Hommes	F/H (en pourcentage)	F/H (en euros)
1	Pas assez d'effectifs pour comparer			
2	7 728 €	7 808 €	– 1,03 %	– 81 €
3	7 856 €	7 833 €	0,29 %	23 €
4	7 892 €	8 074 €	– 2,26 %	– 182 €
5	8 410 €	8 449 €	– 0,46 %	– 39 €
6	8 766 €	8 794 €	– 0,32 %	– 28 €
7	9 073 €	9 359 €	– 3,06 %	– 286 €
8	9 802 €	10 283 €	– 4,68 %	– 482 €
9	10 180 €	10 280 €	– 0,98 %	– 100 €
10	10 267 €	10 426 €	– 1,52 %	– 159 €
11	10 587 €	11 135 €	– 4,92 %	– 548 €
12	10 925 €	11 118 €	– 1,73 %	– 192 €

Praticien spécialiste des CLCC. Écarts en euros entre les F/H	2023	2024	Évolution entre 2024-2023
1			
2	– 158 €	– 81 €	77 €
3	27 €	23 €	– 4 €
4	– 9 €	– 182 €	– 173 €
5	28 €	– 39 €	– 67 €
6	– 108 €	– 28 €	80 €
7	– 290 €	– 286 €	4 €
8	– 220 €	– 482 €	– 262 €
9	– 180 €	– 100 €	80 €
10	– 138 €	– 159 €	– 21 €
11	– 82 €	– 548 €	– 466 €
12	592 €	– 192 €	– 784 €

Partie 3 : organisation du travail

A. Nombre de jours calendaires d'absences et taux d'absentéisme

En 2023	Non-cadres		Cadres non-médicaux		Médicaux		Total	
Motifs d'absence	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
AT/MP	38 520	9 743	690	224	793	322	40 003	10 289
Maladie	315 624	39 845	20 138	4 856	11 444	3 828	347 206	48 529
Total	354 144	49 588	20 828	5 080	12 237	4 150	387 209	58 818

En 2023	Non-cadres		Cadres non-médicaux		Médicaux		Total	
Motifs d'absence	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
AT/MP	0,9 %	1,0 %	0,2 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,7 %	0,6 %
Maladie	6,9 %	4,1 %	2,9 %	1,7 %	3,2 %	1,2 %	6,2 %	3,0 %
Total	7,8 %	5,1 %	3,1 %	1,8 %	3,3 %	1,3 %	6,9 %	3,6 %

En 2024	Non-cadres		Cadres non-médicaux		Médicaux		Total	
Motifs d'absence	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
AT/MP	31 970	7 217	870	430	678	508	33 518	8 155
Maladie	325 222	42 298	19 774	4 933	13 276	4 556	358 272	51 787
Total	357 192	49 515	20 644	5 363	13 954	5 064	391 790	59 942

En 2024	Non-cadres		Cadres non-médicaux		Médicaux		Total	
Motifs d'absence	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
AT/MP	0,6 %	0,6 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,5 %	0,4 %
Maladie	6,3 %	3,7 %	3,1 %	1,4 %	1,8 %	0,9 %	5,5 %	2,6 %
Total	6,9 %	4,4 %	3,2 %	1,5 %	1,9 %	1,0 %	6,0 %	3,0 %

Ensemble des motifs	Femmes Taux d'absences pour motif AT/MP et maladie			Hommes Taux d'absences pour motif AT/MP et maladie		
	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Taux d'absences	6,9 %	6,0 %	– 13,0 %	3,6 %	3,0 %	– 16,7 %

B. Temps de travail

Effectifs en temps partiel en 2023	CDI		Pourcentage de femmes à temps partiel en CDI
	Femmes	Hommes	
Non-cadres	2 416	174	93,3 %
Cadres non-médicaux	295	87	77,2 %
Médicaux (hors consultants des CLCC)	494	287	63,3 %
Total général	3 205	548	
Pourcentage de femmes à temps partiel en CDI	85,4 %	14,6 %	

Effectifs en temps partiel en 2023	CDD		Pourcentage de femmes à temps partiel en CDD
	Femmes	Hommes	
Non-cadres	270	76	78,0 %
Cadres non-médicaux	22	22	50,0 %
Médicaux (hors consultants des CLCC)	57	61	48,3 %
Total général	349	159	
Pourcentage de femmes à temps partiel en CDD	68,7 %	31,3 %	

Effectifs en temps partiel en 2024	CDI		Pourcentage de femmes à temps partiel en CDI
	Femmes	Hommes	
Non-cadres	2 520	165	93,9 %
Cadres non-médicaux	339	128	72,6 %
Médicaux (hors consultants des CLCC)	522	287	60,5 %
Total général	3 381	580	
Pourcentage de femmes à temps partiel en CDI	85,4 %	14,6 %	

Effectifs en temps partiel en 2024	CDD dont apprentis		Pourcentage de femmes à temps partiel en CDD
	Femmes	Hommes	
Non-cadres	308	86	78,2 %
Cadres non-médicaux	68	35	66,0 %
Médicaux (hors consultants des CLCC)	139	92	60,2 %
Total général	515	213	
Pourcentage de femmes à temps partiel en CDD	70,7 %	29,3 %	

Pourcentage des temps partiels féminins parmi les catégories (total 100 %)	CDI			CDD		
	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Non-cadres	93,3 %	93,9 %	0,6 %	78,0 %	78,2 %	0,2 %
Cadres non-médicaux	77,2 %	72,6 %	- 6,0 %	50,0 %	66,0 %	32,0 %
Médicaux (hors consultants des CLCC)	63,3 %	64,5 %	1,9 %	48,3 %	60,2 %	24,6 %

C. Taux de temps partiel parmi les effectifs CDI

Taux de temps partiel en 2023	CDI		Total taux temps partiel CDI
	Femmes	Hommes	
Non-cadres	17,9 %	6,4 %	16,0 %
Cadres non-médicaux	17,5 %	9,8 %	14,8 %
Médicaux (hors consultants des CLCC)	33,6 %	26,7 %	30,7 %
Total général	19,3 %	11,7 %	17,6 %

Taux de temps partiel en 2024	CDI		Total taux temps partiel CDI
	Femmes	Hommes	
Non-cadres	18,3 %	6,0 %	16,2 %
Cadres non-médicaux	18,6 %	12,6 %	16,4 %
Médicaux (hors consultants des CLCC)	33,0 %	24,4 %	29,4 %
Total général	19,7 %	11,7 %	17,9 %

Évolution du pourcentage de femmes en temps partiel	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Non-cadres	17,9 %	18,3 %	2,3 %
Cadres non-médicaux	17,5 %	18,6 %	6,2 %
Médicaux (hors consultants des CLCC)	33,6 %	33,0 %	– 1,7 %
Total général	19,3 %	19,7 %	2,1 %

D. Nombre de promotions du personnel non-médical

Nombre de promotion du PNM en CDI en 2023	Non-cadres	Cadres non-médicaux	Total
Femmes	1 073	187	1 260
Hommes	226	92	318
Total général	1 299	279	1 578
Pourcentage de femmes	83 %	67 %	

Nombre de promotion du PNM en CDI en 2024	Non-cadres	Cadres non-médicaux	Total
Femmes	1 029	229	1 258
Hommes	200	116	316
Total général	1 229	345	1 574
Pourcentage de femmes	83,7 %	66,4 %	79,9 %

Évolution du pourcentage de femmes en CDI ayant bénéficié d'une promotion	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Non-cadres	83 %	83,7 %	0,9 %
Cadres non-médicaux	67 %	66,4 %	– 0,9 %

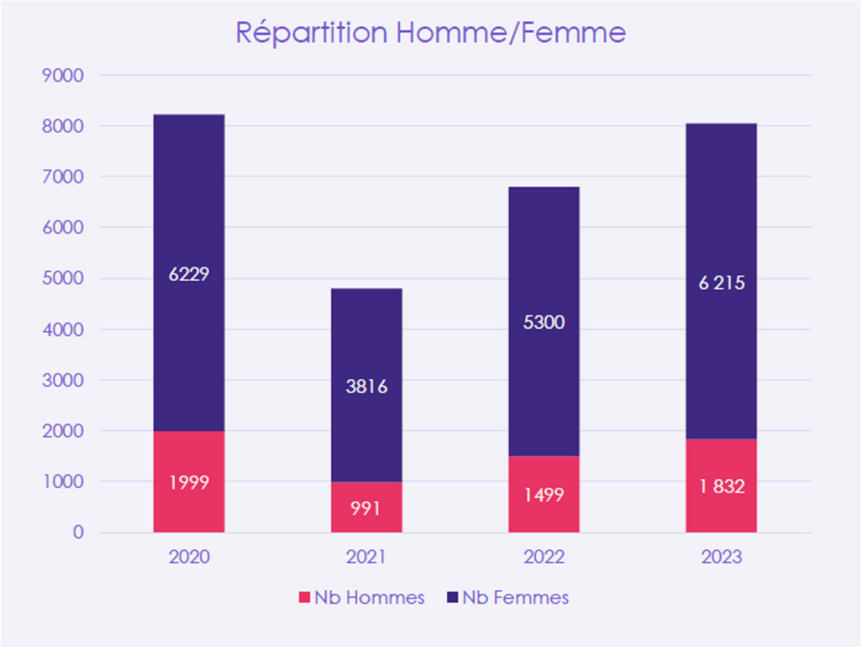
E. Taux de promotion du personnel non-médical parmi les effectifs CDI

Taux de promotion en 2023 parmi le PNM en CDI	CDI		Total taux de promotion
	Femmes	Hommes	
Non-cadres	8,0 %	8,4 %	8,0 %
Cadres non-médicaux	11,1 %	10,3 %	10,8 %
Total général	8,3 %	8,8 %	8,4 %

Taux de promotion en 2024 parmi le PNM en CDI	CDI		Total taux de promotion
	Femmes	Hommes	
Non-cadres	7,5 %	7,3 %	7,5 %
Cadres non-médicaux	12,8 %	11,9 %	12,5 %
Total général	8,1 %	8,5 %	8,2 %

Évolution du pourcentage de femmes en CDI ayant bénéficié d'une promotion	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2024/2023
Non-cadres	11,1 %	8 %	– 27,9 %
Cadres non-médicaux	8,3 %	11 %	33,7 %

Partie 4 : formation



	Hommes	Femmes
2020	24,3 %	75,7 %
2021	20,6 %	79,4 %
2022	22,0 %	78,0 %
2023	22,8 %	77,2 %

Index égalité professionnelle F/H des CLCC

Données 2023	1. Écart de rémunération (en pourcentage)	2. Écart de taux d'augmentations individuelles (en pourcentage)	3. Écart de taux de promotions (en pourcentage)	4. Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	Total index (sur 100 points)
Nombre de points maximum de l'indicateur	40	20	15	15	10	100
Avignon	39	NC	15	NC	10	NC
Bordeaux	39	20	15	15	0	89
Caen	38	20	10	NC	5	86
Clermont	37	10	15	15	10	87
Curie	38	20	10	15	5	88
Dijon	39	20	15	15	5	94
GR	39	10	15	15	10	89
ICO	38	20	10	15	10	93
Lille	38	20	15	15	5	93
Lyon	40	20	15	15	5	95
Marseille	38	20	15	15	5	93
Montpellier	38	20	15	15	5	93
Nancy	38	20	15	15	5	93
Nice	38	20	15	15	5	93
Reims	39	10	15	15	10	89
Rennes	39	20	15	15	10	99
Rouen	40	20	15	15	5	95

Données 2023	1. Écart de rémunération (en pourcentage)	2. Écart de taux d'augmentations individuelles (en pourcentage)	3. Écart de taux de promotions (en pourcentage)	4. Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	Total index (sur 100 points)
Strasbourg	37	20	15	15	5	92
Toulouse	38	20	15	15	10	98
Moyenne	38	18	14	15	6	92
Médiane	38	20	15	15	5	93

Annexe 2 Protocole de gestion des signalements de suspicion de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au travail

Introduction

Conformément à l'obligation de protéger la santé physique et mentale des salariés, et en particulier de prévenir et de traiter toute situation de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes dans l'entreprise, la FNCLCC met à disposition des CLCC le présent protocole afin de les accompagner dans la mise en œuvre de la politique de prévention et de traitement de ces situations. Ce document aborde les éléments suivants :

- I. Définitions du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes ;
- II. Cadrage des missions des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes ;
- III. Affichage des ressources internes et interlocuteurs ;
- IV. Procédure et formulaire de signalement ;
- V. Procédure de traitement des signalements.

Il est également rappelé que la procédure de signalement peut être gérée par un organisme spécialisé.

I. Définition du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes

Les risques psychosociaux regroupent trois grandes catégories : le stress ou déséquilibre individu/travail, les violences internes au travail et les violences externes au collectif de travail (cf. INRS).

Au sein des violences internes, le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes font l'objet d'un cadre juridique précis et doivent donner lieu à des mesures spécifiques à déployer dans l'ensemble des CLCC afin de favoriser leur signalement et en permettre une gestion adaptée et efficace.

a) Harcèlement moral

Article L. 1152-1 du code du travail : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Le harcèlement moral peut se manifester sous différentes formes : critiques incessantes, brimades et humiliations ; propos calomnieux, insultes et menaces ; « mise au placard », conditions de travail dégradantes ; refus de toute communication ; privation de travail ou charge abusive ; tâches dépourvues de sens ou sans rapport avec les fonctions.

Il peut être le fait de collègues, de la hiérarchie ou de collaborateurs, mais aussi de prestataires extérieurs, de patients ou de leurs familles ; d'une ou de plusieurs personnes. Les faits sont intentionnels ou non.

A contrario du harcèlement sexuel, les comportements fautifs évoqués (agissements, propos ou comportements) doivent avoir été répétés dans le temps, sans que la durée ne soit précisée.

Le harcèlement moral ne doit pas être confondu avec l'exercice normal des pouvoirs d'organisation du travail délégués aux salariés en situation de management, de contrôle et disciplinaire de l'employeur. Il se différencie également d'une situation de stress ressentie par le salarié qui peut résulter de contraintes de travail ou de difficultés relationnelles et interpersonnelles, auxquelles il doit cependant être également remédié.

b) Harcèlement sexuel

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 ».

Le harcèlement sexuel se caractérise donc de deux manières :

1. Les propos ou comportements à connotation sexuelle qui, du fait de leur caractère non désirés, insistants et répétés, créent un climat intimidant, outrageant, et ceci même sans l'expression de menaces évidentes : gestes et propos à connotation sexuelle sans le consentement de la personne, environnement de travail tolérant des blagues à caractère sexuel et le chantage sexuel, envoi de messages à caractère pornographique, etc. Plusieurs personnes agissant une seule fois chacune peuvent également être qualifiées de harceleurs. La jurisprudence ne manque pas d'exemples ;

2. La pression grave exercée dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (dit « harcèlement sexuel assimilé »), où l'auteur du harcèlement exprime ou suggère son intention d'obtenir pour lui-même ou un tiers un acte de nature sexuelle à une personne en contrepartie soit d'un avantage (obtention d'un emploi, d'une augmentation...) soit de l'assurance qu'elle évitera une situation dommageable (licenciement, mutation dans un emploi non désiré, etc.).

c) Agissements sexistes

Article L. 1142-2-1 du code du travail : « 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 ».

Ainsi, le sexisme ordinaire est un ensemble de remarques ou de gestes d'apparence anodine qui contribue à exclure un individu en raison de son sexe, ou une minorité de genre (définition de l'Institut national de la recherche scientifique du Québec, avec le secrétariat à la condition féminine du Québec).

d) Agression sexuelle

L'agression sexuelle est un délit défini par l'article 222-22 du code pénal comme une atteinte sexuelle qui se caractérise par des attouchements de certaines zones du corps (la bouche, le

sexe, la poitrine, les fesses, les cuisses) imposés sous la violence, la contrainte, la menace ou la surprise.

II. Cadrage des missions des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes

Afin d'accompagner les salariés potentiellement victimes de tels agissements, le cadre légal permet de distinguer deux référents harcèlement sexuel et agissements sexistes, l'un désigné par le CSE et l'autre désigné par l'employeur.

a) Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes désigné par le CSE

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel crée le statut de référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (HSAS) désigné par le CSE. Désormais encadré par l'article L. 2314-1 du code du travail, ce référent est désigné par le CSE parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée et pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

De manière plus favorable que la loi, plusieurs référents peuvent être désignés dans un CLCC.

b) Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes désigné par l'employeur

En parallèle du référent CSE, la même loi impose aux entreprises de plus de 250 salariés la nomination d'un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes (HSAS).

Contrairement au référent nommé par le CSE, le référent employeur voit son rôle défini au travers de l'article L. 1153-5-1 du code du travail. Il est en effet chargé « d'orienter, d'informer et d'accompagner » les salariés. Le code ne donne pas plus de précisions.

c) Cadrage des missions des référents pour Unicancer et les CLCC

Dans un souci d'égalité et de maintien de la qualité du dialogue social, il est recommandé d'attribuer les mêmes missions d'orientation, d'information et d'accompagnement au référent CSE.

Il est important de soulever deux points :

- ces deux référents ne se substituent pas aux interlocuteurs internes (ressources humaines, managers, représentants du personnel, etc.) et externes (Défenseure des droits, inspection du travail, autorités judiciaires...). Ils viennent au contraire assurer, entre autres, un rôle de relais complémentaire ;
- il n'existe pas de référent harcèlement moral dans le code du travail. Comme cela est déjà le cas le plus souvent en pratique dans les centres, il est recommandé que le référent employeur HSAS de l'article L. 1153-5-1 puisse également endosser ce rôle de référent harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes (HMSAS). Ses missions d'orientation, d'information et d'accompagnement seront les mêmes dans l'une et l'autre des situations.

Afin de mener à bien ces missions, les référents doivent être formés dans les meilleurs délais suite à leur désignation, et ce dans un maximum de 6 mois. La formation devra être renouvelée en même temps que la reconduction du mandat. Une formation complémentaire pourra également être effectuée en cours de mandat afin d'actualiser les connaissances et les pratiques des référents.

III. Affichage des ressources internes et interlocuteurs dédiés

Afin d'informer les salariés des CLCC, l'affichage de la liste et les contacts des ressources internes et des interlocuteurs dédiés est obligatoire.

Exemple de trame d’affichage :

**PREVENTION DU HARCELEMENT MORAL,
SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES**

Si vous vous estimez être victime de harcèlement moral ou sexuel, ou d’agissements sexistes, vous pouvez solliciter différents interlocuteurs internes et externes dédiés pour tout renseignement ou être accompagné dans votre démarche de signalement.

La sollicitation d’un interlocuteur interne en première intention facilitera les délais de traitement du signalement. En interne à votre Centre, vous pouvez solliciter :

Votre supérieur hiérarchique

La Direction des ressources humaines

Le service de prévention et de santé au travail :

-

L’assistance psychologique :

-

Le/les référent(s) de la Direction en matière de lutte contre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

-

Le/les référent(s) CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

-

Les représentants du personnel (CSE / CSSCT/Délégués syndicaux) :

-

-

-

-

-

Les ressources extérieures à votre Centre sont :

L'inspection du travail :

La Défenseure des droits :

Tel : 09.69.39.00.00

Adresse : Défenseur des droits, Libre réponse 71120, 75342
Paris CEDEX 07 (Inutile d'affranchir)

Associations nationales d'aide aux victimes de votre choix

Le 3919 : ligne d'écoute nationale destinée aux femmes victimes de violences

-

Si vous souhaitez effectuer un dépôt de plainte ou une main courante :

Le commissariat :

La gendarmerie :

IV. Procédure de signalement

a) Origines des signalements

Pour rappel, le signalement pour suspicion de harcèlement moral, sexuel ou agissements sexistes peut être :

- réalisé par un individu comme un collectif ;
- transmis directement à l'employeur ou à son représentant (notamment direction des ressources humaines), ou à des tiers (manager, médecin du travail, représentants du personnel, CSE, etc.) ;
- prendre la forme d'un signalement oral, d'un mail, d'un courrier, d'un formulaire prévu à cet effet, d'une plainte déposée auprès des autorités judiciaires (police, gendarmerie, prud'hommes).

b) Formulaire de signalement interne

Il est essentiel d'organiser un cadre clair et accessible par tous pour signaler toute situation pouvant relever de harcèlement moral, harcèlement sexuel ou agissements sexistes.

Ainsi, un formulaire de signalement doit être mis à disposition de l'ensemble des salariés des CLCC (via le site intranet, via une plateforme dédiée, etc.).

(Voir page suivante.)

FORMULAIRE DE SIGNALEMENT INTERNE

HARCÈLEMENT MORAL, SEXUEL

ET AGISSEMENTS SEXISTES

Conformément à la réglementation en vigueur, tout signalement sera traité avec la plus stricte confidentialité pour toutes les parties prenantes (plaignant(s), mis en cause, témoins...). Les informations collectées seront uniquement utilisées pour explorer et/ou enquêter sur les faits signalés et pour protéger les droits de toutes les personnes concernées.

Vous pouvez vous faire aider du référent CSE, du référent employeur ou d'un représentant du personnel pour remplir le présent formulaire.

1. Date du signalement :

2. Vos coordonnées (en l'absence de coordonnées, le suivi de votre signalement ne pourra être effectué) *

- Nom et prénom :
- Poste occupé :
- Service :
- Numéro de téléphone ou adresse e-mail (professionnel ou personnel) :

* : en cas de signalement collectif, les coordonnées de l'ensemble des plaignants doivent être renseignées

3. Nature du signalement

☐ Je suis victime des faits

☐ Je suis témoin des faits

La victime présumée est : _____

Le signalement concerne une situation ressentie comme :

☐ Harcèlement moral

☐ Harcèlement sexuel

☐ Agissements sexistes

4. Personne(s) mise(s) en cause (à compléter si vous le souhaitez) :

Salarié du Centre :

- Nom et prénom :
- Poste occupé :
- Relations (supérieur hiérarchique, collègue, autre) :

Personne extérieure au Centre :

- ☐ Patient
 - ☐ Accompagnant
 - ☐ Visiteur
 - ☐ Prestataire extérieur
 - ☐ Autre
-

5. Description des faits

Veillez fournir une description chronologique et circonstanciée aussi détaillée que possible des faits que vous souhaitez signaler :

- Date(s) des faits :
- Lieu(x) des faits :
- Description des faits :

6. Témoin(s) des faits (le cas échéant)

Si des personnes ont été témoins des faits, veuillez les indiquer ci-dessous, en veillant à les avoir préalablement informés.

- Nom(s) et poste(s) occupé(s) des témoins :

7. Avez-vous déjà rapporté ces faits à une autre personne ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Si oui :

- ☐ Direction du CLCC
- ☐ Un référent harcèlement
- ☐ Le supérieur hiérarchique
- ☐ Un membre du CSE
- ☐ Un(e) collègue de travail
- ☐ La médecine du travail
- ☐ Autre :

.....
.....

8. Documents (le cas échéant)

Vous pouvez joindre toute pièce ou document (e-mails, messages, photos, capture d'écran, arrêt de travail etc.) pouvant appuyer votre signalement.

- **Liste des documents joints :**

9. Autres commentaires

Vous pouvez indiquer dans cette zone tout commentaire que vous souhaiteriez ajouter.

Informations concernant la démarche de signalement

Ce formulaire peut être remis en mains propres ou par mail à :

1. La Direction générale ou son représentant, ou à la Direction des Ressources Humaines.
2. L'un des référents harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes qui devra le transmettre immédiatement et au plus tard dans les 48 heures à la Direction générale ou son représentant ou à la Direction des Ressources Humaines.

Conformément à la réglementation en vigueur, tout signalement sera traité avec la plus stricte confidentialité pour toutes les parties prenantes (plaignant, mis en cause, témoins...). Les informations collectées seront uniquement utilisées pour explorer et/ou enquêter sur les faits signalés et pour protéger les droits de toutes les personnes concernées. Nous vous remercions de votre confiance et de votre démarche pour contribuer à un environnement de travail respectueux et sûr.

À quoi sert ce formulaire ?

Il a pour but de recueillir et de formaliser le signalement d'un(e) salarié(e) se sentant victime de comportements inadaptés pouvant potentiellement relever de faits de violences sexistes et sexuelles ou de harcèlement moral ou sexuel.

Le signalement est-il anonyme ?

Pour pouvoir être traité, le signalement ne doit pas être anonyme. La stricte confidentialité est garantie à l'auteur du signalement, aux témoins, et aux personnes mises en cause.

Que se passe-t-il après réception du formulaire par la Direction Générale ou son représentant ou la Direction des Ressources humaines

La Direction générale ou son représentant ou la Direction des Ressources Humaines accusera réception de votre signalement dans un délai maximum de 7 jours ouvrés. Il pourra vous être demandé des informations complémentaires afin de décider des suites à donner (exploration des faits, enquête interne, mesure de protections, accompagnement, etc.).

V. Procédure de traitement des signalements des faits de harcèlement moral, sexuel, agissements sexistes

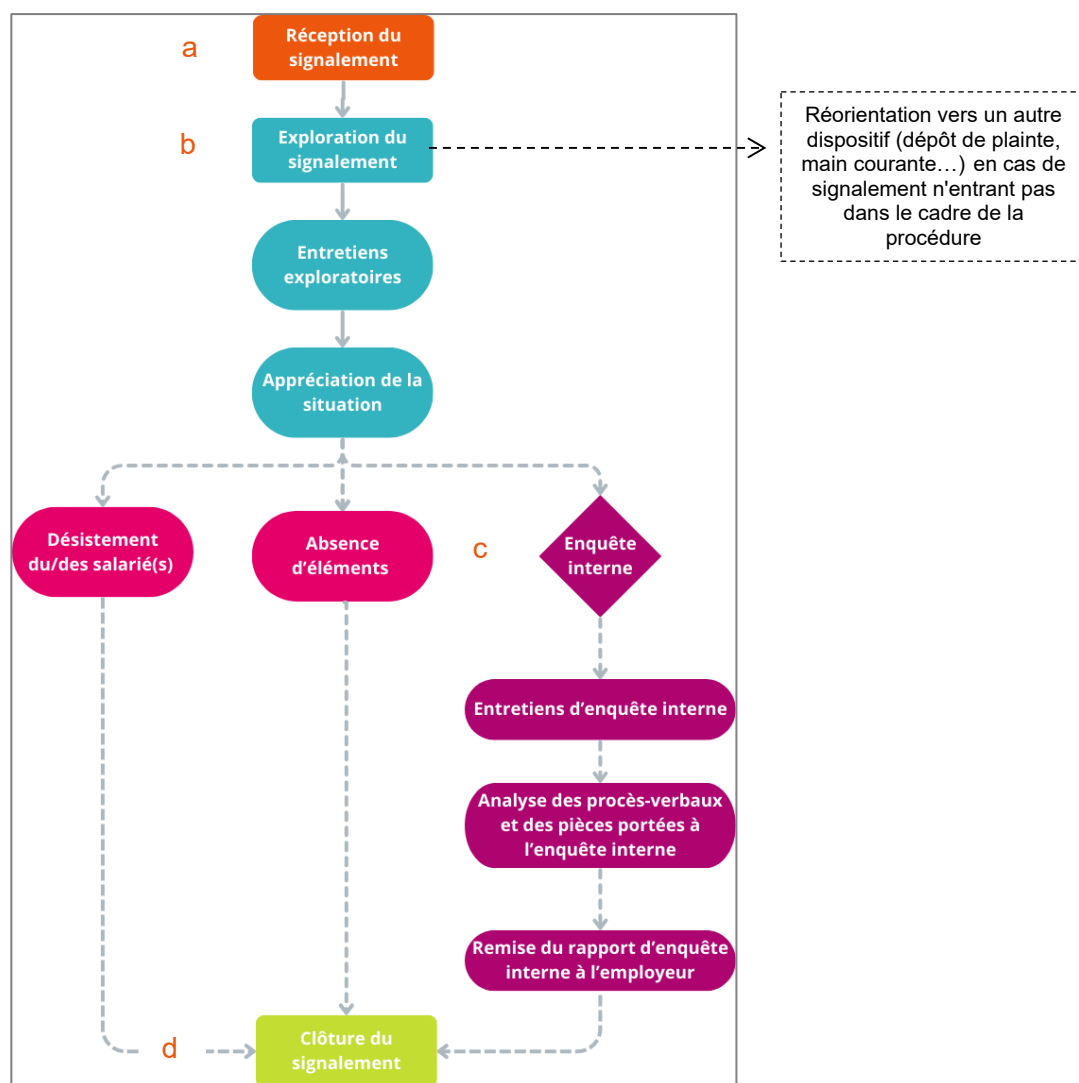
Il est rappelé que le présent protocole est exclusivement dédié aux situations de suspicion de harcèlement moral, sexuel ou agissements sexistes entre professionnels du centre.

Une situation qui impliquerait un patient, sa famille, un accompagnant, un visiteur extérieur... relève d'une autre procédure.

Les autres types de violences (verbales, physiques...) ne relèvent pas de la présente procédure de traitement des signalements.

Le cas échéant, le(s) plaignant(s) peut(vent) se faire accompagner par les personnes ressources de l'établissement pour être orienté(s) vers les dispositifs adéquats.

La procédure interne de traitement des signalements résumée par le logigramme ci-dessous :



Tout au long de cette procédure, des grands principes doivent être respectés :

1. Mise en place de mesures de protection concernant l'ensemble des parties impliquées dans la situation.

Impartialité, neutralité, anonymat, discrétion sur les données recueillies. Possibilité de mettre en œuvre des modifications de l'organisation du travail afin de distancier les salariés impliqués (idéalement : aménagement des conditions de travail du salarié mis en cause).

2. Éviter la confrontation entre plaignant et mis en cause pendant toute la durée du process. Les témoignages sont recueillis séparément, à des horaires où ils ne seront pas amenés à se croiser.

3. Garantir les droits de l'ensemble des parties (confidentialité même si aucun témoignage ne peut être anonyme, impartialité, respect du contradictoire, information équivalente). Cela concerne non seulement le(s) salarié(s) plaignant(s), le(s) salarié(s) mis en cause, les membres du personnel assistant les salariés, mais également toute personne qui serait amenée à témoigner. La trame d'entretien rappellera ces principes, ainsi qu'une clause d'engagement de confidentialité.

4. Accompagnement individuel ou collectif. Au besoin, il est préconisé de proposer une orientation vers le médecin du travail, une assistance psychologique individuelle et/ou un accompagnement psycho-organisationnel.

5. Le(s) salarié(s) qui rapporte(nt) des faits laissant supposer l'existence d'une situation de harcèlement moral ou sexuel a(ont) la garantie de n'encourir aucune sanction disciplinaire, sauf si la dénonciation relève de la calomnie (art. 226-10 du code pénal)^[1].

6. Respect de délais de traitement appropriés, afin que la situation se résolve au plus vite pour tous. L'éventuel arrêt maladie du(des) plaignant(s) ou du(des) mis en cause n'est pas susceptible de constituer un obstacle (ils peuvent en effet être contactés et convoqués pendant leur arrêt). Par dérogation au principe voulant que tout fait fautif soit sanctionné dans un délai de 2 mois à partir du dernier fait connu, la Cour de cassation a admis que dans ce type de situations, le délai des 2 mois puisse démarrer à compter de la remise du rapport d'enquête à l'employeur (23 mars 2011, pourvoi n° 09-43.507). Le but ici est de permettre à l'employeur ou son représentant d'avoir le temps de convoquer les parties et d'apprécier les faits diligemment mais sans précipitation.

7. Les entretiens menés tout au long du process répondent à quatre grands impératifs :

- neutres et impartiaux : ils doivent être menés par des personnes qui n'ont pas de liens hiérarchiques directs (descendants ou ascendants) avec les salariés concernés ;
- professionnels : il est rappelé que la direction des ressources humaines est compétente pour mener l'enquête « comme elle l'estime pertinent » (arrêt de la Cour de cassation du 1^{er} juin 2022, n° 20-22.058) ;
- contradictoires : toutes les personnes interrogées (plaignant(s), mis en cause, témoin(s), manager(s), représentant(s) du personnel...) doivent pouvoir s'exprimer librement et être entendues ;
- factuels : le traitement du signalement vise à collecter les faits afin de permettre la prise de décision de l'employeur. L'ensemble des entretiens sont consignés par écrits et annexés au rapport avec l'ensemble des pièces produites.

a) Réception du signalement

Ainsi qu'il est indiqué dans l'exemple de trame de formulaire, le signalement doit être remis à la direction générale ou son représentant ou la direction des ressources humaines, qui ont seuls le pouvoir de traiter le signalement en interne.

L'employeur ou son représentant pourra choisir d'associer à cette démarche toute personne qu'il jugera utile, ou confier le traitement du signalement à un organisme spécialisé.

Les référents (employeur et CSE) ne sont pas spontanément associés, sauf si le(s) salarié(s) plaignant(s) en fait(font) la demande ou donne(nt) son(leur) accord.

[1] Définition de la dénonciation calomnieuse : accusation grave et volontairement mensongère portant atteinte à l'honneur ou à la réputation de quelqu'un.

Le salarié plaignant est libre de mettre un terme à sa démarche à tout instant.

L'auteur du signalement se voit accuser réception de son signalement dans un délai maximum de 7 jours ouvrés.

Les entretiens exploratoires sont ensuite organisés dans le respect des principes édictés au point V « Procédure de traitement des signalements ».

À des fins de traçabilité et pour le bon suivi du traitement apporté au signalement, il est fortement recommandé d'établir une fiche de suivi du signalement reprenant la chronologie du signalement et de son traitement.

b) Exploration du signalement

i. Entretiens exploratoires (dits « pré-enquête »)

Des entretiens individuels sont organisés dans les meilleurs délais par l'employeur ou son représentant afin d'explorer la situation avec le ou les salarié(s) plaignant(s) ainsi que le ou les mis en cause, idéalement dans cet ordre. Il est possible d'y associer le référent employeur ou CSE.

Les salariés ont la possibilité d'être accompagnés par une personne de leur choix appartenant au personnel du centre.

Les objectifs de ces entretiens sont de :

- recueillir les informations factuelles et précises, appuyées le cas échéant par tout document que la personne jugera utile de produire ;
- identifier le ou les mis en cause, ainsi que les éventuels témoins ;
- informer le(s) plaignant(s) et le(s) mis en cause de leurs droits et de la procédure ;
- orienter les parties prenantes du signalement (plaignant, mis en cause, témoin) si besoin vers les ressources utiles.

Les entretiens se déroulent de préférence en présentiel, séparément, et donnent lieu à un compte-rendu que chaque salarié relit avant de le signer afin d'attester de la conformité du document avec les propos tenus. En cas de désaccord avec les propos ainsi relatés dans le compte-rendu, des modifications peuvent être immédiatement apportées. Si le salarié persiste à refuser de signer, les raisons de ce refus sont explicitées dans le compte-rendu.

Les parties prenantes sont informées du fait que les éléments évoqués à ce stade pourront être utilisés ultérieurement, notamment au cas où l'enquête interne s'avérerait nécessaire. Il est recommandé de faire apparaître cette mention sur le guide d'entretien qui sera signé par les personnes rencontrées.

En parallèle des entretiens exploratoires, pour protéger et assurer la santé et la sécurité des salariés (conformément à l'article L 4121-1 du code du travail), l'employeur ou son représentant apprécie la pertinence de mettre en place des mesures conservatoires (mise à pied conservatoire, suspension d'activité) ou des mesures transitoires d'aménagement des conditions de travail.

ii. Appréciation de la situation

Sur la base des comptes-rendus des entretiens exploratoires réalisés, l'employeur ou son représentant apprécie la situation et décide des suites à apporter au signalement :

- si les faits rapportés justifient d'approfondir la procédure, une enquête interne est diligentée. Les parties en sont informées dans les plus brefs délais ;
- dans le cas où le plaignant, à l'issue de l'entretien exploratoire, se désiste ou en l'absence d'éléments probants, le traitement du signalement est classé et archivé (voir ci-après, « Clôture du signalement »).

Pour rappel, et conformément à la réglementation (art. L. 1152-6 du code du travail), les parties peuvent solliciter une action de médiation. Celle-ci ne peut être mise en œuvre que si les deux parties donnent leur accord à cette démarche. Le choix du médiateur doit également faire l'objet d'une entente entre les parties.

c) Enquête interne

L'enquête interne est diligentée au plus vite si l'exploration du signalement laisse croire à une situation à risque. L'objectif de l'enquête est de permettre d'établir la réalité et la matérialité des faits, en approfondissant les éléments mentionnés dans le signalement et lors des entretiens exploratoires.

i. Entretiens d'enquête interne

L'employeur ou son représentant mène l'enquête et peut être accompagné par toute personne qu'il juge utile.

Les entretiens individuels sont organisés avec les différentes personnes directement impliquées (plaignant(s), témoin(s) et mis en cause). Elles peuvent se faire accompagner par une personne de leur choix appartenant à l'entreprise. Ces entretiens sont réalisés sur la base d'une trame semi-directive.

Tout témoignage spontané doit être ajouté au dossier et analysé. L'employeur ou son représentant jugera de la pertinence de les convoquer pour un entretien.

Les personnes convoquées ont également le droit de refuser de rencontrer l'employeur ou son représentant dans le cadre de cette enquête interne.

Les parties sont informées que les éléments collectés au cours de l'enquête sont susceptibles d'être transmis aux autorités judiciaires en cas de saisine, elles ont le droit de le refuser.

ii. Analyse des procès-verbaux et des pièces portées à l'enquête interne

L'ensemble des personnes reçues en entretien ont la possibilité de transmettre tout document utile, et qui n'aurait pas été fourni lors de la phase exploratoire.

Chacun de ces entretiens est retranscrit dans un procès-verbal qui sera remis à la fin dudit entretien pour relecture et signature des intéressés. Avec l'accord de l'ensemble des parties, l'entretien peut être enregistré. Le formulaire Cerfa (11527*03) peut être utilisé. Les personnes rencontrées dans le cadre de l'enquête interne s'engagent à ne pas diffuser et à ne faire aucun usage des procès-verbaux ou formulaires Cerfa.

iii. Remise du rapport d'enquête interne

Le rapport final contient les éléments suivants :

- le signalement initialement transmis (s'il l'a été par écrit) ;
- tous les comptes rendus d'entretien et pièces transmises lors de la phase exploratoire ;
- les procès-verbaux des entretiens menés pendant l'enquête, ainsi que toute pièce complémentaire ;
- l'analyse de l'ensemble de ces éléments ;
- la conclusion de l'enquête interne.

Ce rapport d'enquête, tout comme les comptes rendus d'entretiens exploratoires, les procès-verbaux d'enquête interne ainsi que les pièces collectées tout au long de la phase exploratoire et de l'enquête sont strictement confidentiels et à destination unique de l'employeur (sauf si production en justice).

Les parties concernées n'ont aucun droit à en prendre connaissance.

d) Clôture du signalement

En cas d'enquête interne, la conclusion du rapport d'enquête et les décisions qui en découlent seront remises au(x) plaignant(s) et au(x) mis en cause (sans faire apparaître la nature des éventuelles sanctions disciplinaires prises).

En cas de clôture pour absence d'éléments probants ou suite à un désistement du (des) plaignant(s), les parties concernées sont informées par une décision écrite motivée de la clôture du signalement.

Si le salarié plaignant a décidé d'associer un représentant du personnel ou le référent désigné par le CSE, une synthèse des conclusions de l'enquête avec accord du plaignant et du mis en cause peut être inscrite à l'ordre du jour d'une séance plénière du CSE sans faire apparaître la nature des éventuelles sanctions disciplinaires prises. Le procès-verbal de séance garantit l'anonymat des personnes concernées.

Enfin, si les autorités judiciaires étaient saisies, le rapport d'enquête serait transmis à la justice.

À l'issue de l'enquête, l'employeur ou son représentant restent attentifs quant à l'effectivité des mesures mises en place, des éventuels aménagements des conditions de travail et garantissent l'absence de représailles.

Avenant du 21 décembre 2023

à l'accord du 19 décembre 2018
relatif au statut des travailleurs à domicile

NOR : ASET2550782M

IDCC : 2121

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

SNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO ;

SNLE CFDT ;

CFE-CGC COM ;

SPEELD CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et le syndicat national de l'édition ont conclu, le 19 décembre 2018, un accord portant révision de l'annexe IV de la convention collective nationale de l'édition, relative aux travailleurs à domicile.

L'accord du 19 décembre 2018 a été conclu pour une durée déterminée – expérimentale – de 3 ans, arrivant à son terme le 31 décembre 2021.

La période de crise sanitaire n'ayant pas permis de mesurer correctement la pleine application des dispositions associées au suivi de la clause évaluative annuelle d'activité, mesure centrale dans le dispositif, il a été décidé de proroger ledit accord pour une durée déterminée de 2 ans.

Une présentation du bilan et le constat de l'appropriation des dispositions de l'accord par les entreprises du secteur de l'édition de livres permettent d'envisager la transformation de l'accord initialement à durée déterminée, en durée indéterminée.

Article 1^{er} | *Objet de l'avenant*

Le présent avenant a pour objet de modifier la durée de l'accord collectif de branche relatif au statut des travailleurs à domicile, conclu le 19 décembre 2018, prorogé pour deux ans suivant avenant en date du 22 décembre 2021.

L'accord en date du 19 décembre 2018 sera à durée indéterminée à compter de la signature du présent avenant.

Toutes les autres dispositions de l'accord signé le 19 décembre 2018 ainsi que les articles 2 et 4 de l'avenant en date du 22 décembre 2021 et, reprises ci-dessous (articles 3 et 5), continueront de s'appliquer dans des conditions identiques à leur rédaction initiale.

Le champ d'application du présent avenant est strictement identique à l'accord collectif de branche relatif au statut des travailleurs à domicile conclu le 19 décembre 2018.

Article 2 | *Modification de la durée de l'accord*

La durée de l'accord collectif de branche relatif au statut des travailleurs à domicile initialement conclu le 19 décembre 2018 pour une durée déterminée de deux ans, prorogé de deux ans et arrivant à échéance le 31 décembre 2023 est modifiée.

À compter de la signature du présent avenant, l'accord collectif de branche relatif au statut des travailleurs à domicile est à durée indéterminée.

Article 3 | *Dispositions intégrées à l'accord signé le 19 décembre 2018 et issues de l'article 2 de l'avenant du 22 décembre 2021*

1. Concernant le lissage de la rémunération

L'article 3.6 de l'accord signé le 19 décembre 2018 est complété des dispositions suivantes :

« Dès lors que le lissage de la rémunération est mis en place, les parties recourent à la signature d'une convention de lissage afin d'arrêter les modalités du suivi, conjoint et régulier. Un suivi trimestriel est recommandé afin de mesurer la rémunération versée en rapport avec la collaboration. »

2. Concernant la clause évaluative d'activité

Le point « Clause d'évaluation » de l'article 4.2.2 « Entretien et clause évaluative d'activité » de l'accord signé le 19 décembre 2018 est précisé dans les termes suivants :

« En fin de chaque exercice, il conviendra d'abord de vérifier si le volume réel d'activité effectué sur les douze derniers mois (année N – 1) correspond au volume d'activité estimé dans la clause d'évaluation formalisée par écrit en début d'exercice (année N – 1).

Il s'agit ensuite de reconduire ou de réévaluer la clause d'évaluation pour les douze prochains mois (année N) sans que le réel de l'année précédente constitue une référence contractuelle. »

3. Concernant l'impact des absences sur le suivi de la clause

L'article 4.2.2 intitulé « Entretien et clause évaluative d'activité » de l'accord signé le 19 décembre 2018 est également complété de la disposition suivante :

« Les périodes d'absence emportant suspension de la relation contractuelle (maladie, maternité, formation, congé sans solde...) ne modifient pas la clause formalisée par écrit. En revanche, pour l'applicabilité des points 1 à 3 de la partie "Clause d'évaluation"

de l'article 4.2.2 (accord du 19 décembre 2018), ces absences sont déduites du niveau initial de la clause (*pro rata temporis*). »

Article 4 | Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

La situation des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche de l'édition de livres ne requiert pas de dispositions spécifiques concernant le statut de ces salariés. Les dispositions de l'accord du 19 décembre 2018, l'avenant de prorogation et modificatif du 22 décembre 2021 et le présent avenant s'appliqueront donc pleinement.

Article 5 | Suivi de l'accord et clause de rendez-vous

5.1. Suivi de l'accord

Chaque année, un bilan de l'application de l'accord sera réalisé par le SNE et présenté à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au plus tard en fin de 1^{er} semestre de l'année. Ce bilan sera complété par des questions spécifiques figurant déjà dans l'enquête annuelle de branche.

Pour la réalisation de ce bilan, les partenaires sociaux seront interrogés quant au contenu du questionnaire qui sera adressé chaque année aux entreprises du secteur et qui permettra de disposer d'indicateurs permettant d'objectiver ce suivi et d'examiner les conditions de la mise en œuvre de l'accord du 19 décembre 2018.

5.2. Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se rencontrer sur la base du bilan présenté au 2^d semestre sur l'application de l'accord de branche relatif au statut des travailleurs à domicile et de ses avenants pour en discuter, et le cas échéant envisager sa révision.

Dans ce cas, l'accord sera révisé conformément aux dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Le rendez-vous relatif au bilan du présent accord a lieu une (1) fois par an conformément à l'article 5.1 du présent avenant.

Article 6 | Formalités de dépôt et d'extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 21 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Protocole d'accord du 20 juin 2025

relatif à l'extension aux praticiens conseils de l'accord de désignation
de la filière professionnelle pour le rattachement à un opérateur de compétences

NOR : ASET2550797M

IDCC : 2603

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FEC FO ;

SNFOCOS ;

SGPG CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a modifié en profondeur l'organisation de la formation professionnelle tant en ce qui concerne les dispositifs d'accès à la formation, les règles de financement que la gouvernance du système.

Le législateur a notamment institué des opérateurs de compétences (OPCO) en charge de l'accompagnement des branches professionnelles et des employeurs adhérents, afin de les assister dans leur réflexion relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et la mise en œuvre de leurs politiques de formation, via une offre de service adaptée.

Dans ce cadre, les branches professionnelles ont été invitées à désigner une filière professionnelle pour le rattachement à un OPCO.

En 2012, l'Ucanss et les organisations syndicales nationales représentatives au sein du régime général ont choisi de rejoindre l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la protection sociale, de l'emploi, de l'habitat social et de l'économie sociale et solidaire en adhérant à Uniformation. Ce choix a été guidé par la proximité avec les branches professionnelles de la protection sociale, notamment la mutualité et les institutions de prévoyance et de retraite complémentaire, dont les problématiques RH et de formation sont similaires (en particulier en

termes d'observation prospective des évolutions des métiers et des qualifications et de formation professionnelle des salariés de ces secteurs).

Par accord du 4 décembre 2018, les parties signataires ont désigné la filière professionnelle à laquelle le régime général entend se rattacher dans le cadre de la création de l'OPCO de la filière « cohésion sociale » dont les caractéristiques et les valeurs, notamment d'accès aux soins, sont les plus proches du régime général, de ses organismes et de ses salariés.

La période qui vient de s'écouler, d'avril 2019 à aujourd'hui, confirme la pertinence du rattachement à cette filière. La cohérence du périmètre de couverture de l'OPCO englobant notamment les branches de protection sociale dont les enjeux en matière d'emploi et de formation sont proches, est affirmée et présente un intérêt pour le régime général. L'offre de service de l'OPCO s'adapte globalement aux besoins des différentes branches et à leurs spécificités.

Le présent accord vise à renouveler cette adhésion.

Article 1^{er}

Les dispositions du protocole d'accord du 20 juin 2025 relatif à la désignation de la filière professionnelle pour le rattachement à un opérateur de compétence sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 4 avril 2006.

Article 2

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2026. Il est conclu pour une durée déterminée de cinq ans.

Il fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le code du travail. Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Montreuil, le 20 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Protocole d'accord du 20 juin 2025

relatif à l'extension aux praticiens conseils des dispositions
relatives à la formation professionnelle du régime général de sécurité sociale

NOR : ASET2550798M

IDCC : 2603

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SGPG CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a modifié en profondeur l'organisation de la formation professionnelle tant dans son fonctionnement, son financement que sa gouvernance. Dans ce contexte, le cadre conventionnel relatif à la formation professionnelle a évolué au sein du régime général à travers la conclusion du protocole d'accord du 19 décembre 2019, agréé le 30 avril 2020.

L'article 10 du protocole d'accord prévoit notamment l'ouverture d'une négociation tous les trois ans sur les conditions d'évolution du taux de la contribution conventionnelle supplémentaire à la formation professionnelle.

Pour les années 2023 à 2025, cette contribution a été maintenue à 0,15 % de la masse salariale brute des organismes du régime général de sécurité sociale, en application de l'avenant conclu le 11 octobre 2022, agréé le 14 novembre 2022.

Par le présent avenant, les parties signataires reconduisent ce taux pour les années 2026 à 2028.

Ces mêmes parties souhaitent en outre mettre en cohérence le protocole d'accord du 19 décembre 2019 avec les évolutions légales et conventionnelles intervenues dans le champ de la formation professionnelle depuis la conclusion de l'accord.

Par ailleurs, elles ont également convenu d'une amélioration de la reconnaissance de la fonction et de l'activité tutorale ainsi que celles exercées en tant que formateur interne à titre accessoire.

Les parties signataires adoptent les dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant du 20 juin 2025 au protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 4 avril 2006.

Article 2

Les montants revalorisés des primes prévus aux articles 4 et 7 du présent avenant, s'appliquent au premier jour du mois qui suit la date d'agrément, pour l'ensemble des missions concernées.

Le présent avenant sera déposé pour extension auprès du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Il est conclu à durée indéterminée et entrera en vigueur sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale. Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

En outre, et par exception, l'entrée en vigueur de l'article 10 du présent avenant portant sur la révision de la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A est conditionnée à l'extension du présent avenant par le ministère chargé du travail.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 20 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 69 du 13 juin 2025
relatif à la négociation annuelle obligatoire

NOR : ASET2550763M

IDCC : 2691

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

FNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

d'autre part,

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont engagé les négociations annuelles obligatoires sur les salaires, l'égalité professionnelle femmes-hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Pour prendre en compte la hausse du Smic et l'inflation, les salaires minima définis par l'article 7.1 de la convention collective sont revalorisés dans les conditions déterminées par le présent accord et ses annexes.

Cet avenant ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de cinquante salariés car les salaires minima sont les mêmes quelle que soit la taille de l'entreprise.

Les parties signataires du présent avenant ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Mesures salariales

1.1. Revalorisation des minima

Les grilles de rémunérations annexées sous référence 1-A, 1-B, 1-C, 1-D et 1-E à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant sont remplacées par les grilles du présent avenant. Elles font apparaître une augmentation indifférenciée selon les niveaux de salaire, de 1,8 %.

1.2. Instauration d'une prime « grands effectifs »

L'article 7.6 de la convention collective est modifié et rédigé comme suit :

« Article 7.6 | *Modalités de rémunération et de décompte des heures d'activité pour le personnel enseignant*

7.6.1. Dispositions générales

a) Le taux de base horaire est déterminé en divisant la rémunération annuelle de l'enseignant :

- par 151,67 heures × 12 mois, soit 1 820 heures pour un salarié à temps plein (le temps plein de travail annuel étant de 1 534 heures) ;
- par une fraction de cette durée annuelle déterminée proportionnellement au temps de travail pour un salarié à temps partiel.

b) Pour la valorisation des heures de cours, ce taux de base est multiplié par le nombre d'heures de travail (temps d'activité de cours et d'activités induites correspondantes) calculé en multipliant le nombre d'heures de cours par le coefficient correspondant à la catégorie de l'enseignant et mentionné dans l'annexe II-B, colonne 1, de la convention collective nationale.

c) Les heures passées dans le cadre du contrat de travail qui ne sont pas des activités de cours et qui ne supposent ni préparation ni correction seront rémunérées au taux de base horaire défini au paragraphe a ci-dessus.

d) Il sera procédé ainsi tant pour les heures complémentaires ou supplémentaires à rémunérer que pour le calcul des retenues à opérer sur la rémunération d'un enseignant, notamment au titre d'heures d'activité de cours non effectuées (en dehors des cas de maintien de la rémunération prévus par la convention collective ou par le code du travail).

e) Les heures supplémentaires ou complémentaires seront majorées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

Pour le décompte et la rémunération des heures supplémentaires, un tableau précisant les modalités propres à chaque niveau d'enseignement figure à l'annexe II. Il prévoit notamment le déclenchement des taux conventionnels et légaux de majoration en tenant compte des heures induites.

f) L'employeur veillera, en application des dispositions légales et réglementaires, à ce que la somme calculée ci-dessus soit bien intégrée dans l'assiette de détermination des droits à congés payés.

7.6.2. Instauration d'une prime "grands effectifs"

Il est octroyé une prime pour les personnels enseignant à des groupes/classes de plus de 40 personnes.

Cette prime est égale à 10 % du taux horaire minimum fixé par la convention collective correspondant à leur niveau d'enseignement, par heure de travail dédiée à l'enseignement (heures de face à face pédagogique plus activités induites) réalisée dans ces conditions.

Le taux horaire est calculé conformément à l'article 7.6.1 de la présente convention.

Par exception, cette prime ne trouve pas à s'appliquer :

- au personnel enseignant n'assurant pas de correction de copies dans lesdits groupes/classes ;
- au personnel de l'enseignement privé à distance ;
- au personnel enseignant disposant déjà de contreparties financières prenant en considération le grand effectif au moins équivalentes ;

- au personnel enseignant disposant d’une organisation du travail dans le cadre d’un plan de charge/activité ou équivalent, dès lors que celle-ci tient compte des effectifs étudiants par groupe/classe et sont directement liés à l’activité de face à face pédagogique.

Pour établir qu’un groupe/classe est composé de plus de 40 personnes, les effectifs sont arrêtés au 1^{er} décembre ou à défaut au dernier jour du cours si celui-ci est antérieur au 1^{er} décembre. En cas d’année scindée en semestres, l’arrêté des effectifs est effectué le 1^{er} décembre pour le premier semestre, le 1^{er} avril pour le second semestre ou à défaut aux derniers jours du cours si ceux-ci sont antérieurs à ces dates.

Passé ces dates, le départ ou l’arrivée de nouveaux élèves dans le groupe/classe ne sera pas pris en compte.

Cette majoration de salaire sera versée sous forme de prime, au choix de l’entreprise :

- soit mensuellement, en fonction des heures de cours réellement effectuées dans le mois dans les classes concernées ;
- soit selon une périodicité définie au sein de l’entreprise ;
- soit à la fin de l’année scolaire, dans le cadre d’une régularisation.

Clause de revoyure :

La prime de “grands effectifs” est mise en place de manière provisoire pour une durée de 2 ans. Sans préjudice de la faculté de réviser ponctuellement les dispositions du présent avenant, les partenaires sociaux conviennent de se réunir avant le 1^{er} juin 2027 au plus tard pour examiner l’opportunité d’une nouvelle négociation en vue d’adapter ou de maintenir ladite prime de “grands effectifs”.

Ces dispositions s’appliquent à partir du 1^{er} septembre 2025. »

Article 2 | Dispositions relatives à l’égalité entre les hommes et les femmes

L’article 10.8 est modifié et prend la rédaction suivante :

« 10.8.1. Aménagement du temps de travail pendant la durée de la grossesse

Les femmes en état de grossesse dûment reconnu et déclaré à l’employeur bénéficient, à partir du 61^e jour de grossesse, d’une réduction de la durée journalière de travail de 1 demi-heure pour un temps plein et au prorata pour un temps de travail contractuel plus court, sans réduction de la rémunération : les modalités d’aménagement de cette réduction sont définies entre la salariée et l’employeur.

Pour la filière “personnel enseignant” : les femmes en état de grossesse dûment reconnu et déclaré à l’employeur bénéficient, à partir du 61^e jour de grossesse, d’une réduction de la durée de leur temps de présence dans l’établissement de 1 demi-heure pour un temps plein ou au prorata du temps de présence réel, sans réduction de la rémunération : les modalités d’aménagement de cette réduction sont définies entre la salariée et l’employeur.

À défaut d’accord entre les salariées et l’employeur

1. Les enseignantes peuvent bénéficier du cumul de leur droit à réduction de la durée du temps de présence dans l’établissement sur les périodes hors du temps de présence des élèves (activités induites, annexes, connexes...).

2. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les salariées peuvent bénéficier du cumul de leur droit à réduction de temps de travail, sur une période maximale de 1 mois.

10.8.2. Maternité, parentalité et paternité

Ces congés ne doivent pas ralentir l'évolution des salariés en termes de carrière.

Afin de gérer au mieux l'impact des périodes d'absences liées à ces congés, un entretien professionnel sera mis en place au préalable. Il pourra permettre d'examiner la durée prévisionnelle de l'absence, les souhaits éventuels d'évolution de carrière à la suite du congé, les formations qui pourraient être envisagées, les modalités d'accompagnement à mettre en œuvre pour faciliter la reprise du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment de la loi n° 2006-340 du 24 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises s'engagent à neutraliser les incidences de la période d'absence pour maternité ou adoption sur les augmentations de salaires.

Il est rappelé que le congé de maternité et le congé d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif, notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- la répartition de l'intéressement et de la participation ;
- le calcul des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du (de la) salarié(e) pour congés de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation.

Les entreprises prendront des engagements pour que, en matière d'évolution professionnelle et salariale, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ou de présence parentale et/ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas les salariés.

Les entreprises s'efforceront de maintenir, pendant la période de congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et/ou de congé parental d'éducation, la diffusion des informations générales transmises aux salariés relatives à la vie de l'entreprise, selon un mode de communication préalablement défini entre les parties en présence, afin de maintenir un lien social.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'entreprise accordera un entretien professionnel au salarié au retour de congés de maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation afin d'échanger sur ses perspectives d'évolution professionnelle.

Les entreprises s'efforceront de maintenir, pendant la période de congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et/ou de congé parental d'éducation, la diffusion des informations générales transmises aux salariés relatives à la vie de l'entreprise, selon un mode de communication préalablement défini entre les parties en présence, afin de maintenir un lien social.

10.8.3. Allaitement

La salariée en situation d'allaitement dispose, pendant une année à compter du jour de la naissance de son enfant, d'une heure par jour répartie en une ou plusieurs pauses quotidiennes, ou d'une réduction journalière d'une heure de sa durée du travail pour allaiter son enfant ou tirer son lait.

Ces pauses ou la réduction journalière du temps de travail constituent du temps de travail et sont rémunérées en conséquence pendant 6 mois à compter du retour de la salariée en entreprise et, au plus tard, jusqu'au premier anniversaire de l'enfant. »

Article 3 | Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, à l'exception de l'article 1.2 sur l'instauration d'une prime « grand effectif » qui entre en vigueur au 1^{er} septembre 2025.

Article 4 | Dépôt

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 5 | Extension

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 13 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1-A Grille de salaires du personnel administratif et de service^[1]

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B		Échelon C	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 915,51	22 986,11	1 988,73	23 864,81	2 086,23	25 034,74
E2	1 939,98	23 279,79	2 036,23	24 434,81	2 138,73	25 664,72
E3	1 992,48	23 909,77	2 084,14	25 009,69	2 197,49	26 369,82
T1	2 098,73	25 184,75	2 204,98	26 459,73	2 281,76	27 381,06
T2	2 211,23	26 534,74	2 287,91	27 454,97	2 402,49	28 829,88
T3	2 327,33	27 927,97	2 444,38	29 332,57	2 566,33	30 795,93
C1	2 937,19	35 246,34	3 021,60	36 259,16	3 172,49	38 069,82
C2	3 558,81	42 705,67	3 738,68	44 864,12	3 924,58	47 095,00
C3	4 193,78	50 325,40	4 407,45	52 889,42	4 622,34	55 468,09

[1] Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Annexe 1-B Grille de salaires du personnel d'encadrement pédagogique^[1]

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B		Échelon C	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 915,51	22 986,11	1 988,73	23 864,81	2 086,23	25 034,74
E2	1 939,98	23 279,79	2 036,23	24 434,81	2 138,73	25 664,72
E3	1 992,48	23 909,77	2 084,14	25 009,69	2 197,49	26 369,82
T1	2 098,73	25 184,75	2 204,98	26 459,73	2 281,76	27 381,06
T2	2 211,23	26 534,74	2 287,91	27 454,97	2 402,49	28 829,88
T3	2 327,33	27 927,97	2 444,38	29 332,57	2 566,33	30 795,93
C1	2 937,19	35 246,34	3 021,60	36 259,16	3 172,49	38 069,82
C2	3 558,81	42 705,67	3 738,68	44 864,12	3 924,58	47 095,00
C3	4 193,78	50 325,40	4 407,45	52 889,42	4 622,34	55 468,09

[1] Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Annexe 1-C Grille de salaires du personnel enseignant^[1]

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B		Échelon C	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	2 107,06	25 284,68	2 172,48	26 069,80	2 248,49	26 981,85
2. Secondaire 1 ^{er} cycle	2 107,06	25 284,68	2 172,48	26 069,80	2 248,49	26 981,85
3. Secondaire 2 ^e cycle	2 107,06	25 284,68	2 172,48	26 069,80	2 248,49	26 981,85
4. Bac + 1	2 107,06	25 284,68	2 172,48	26 069,80	2 248,49	26 981,85
5. Bac + 2 non diplômé	2 153,72	25 844,66	2 230,01	26 760,13	2 340,89	28 090,69
6. Bac + 2 diplômé	2 243,56	26 922,72	2 355,67	28 268,07	2 473,94	29 687,32
7. Bac + 3 diplômé, Bac plus 4 non diplômé	2 408,65	28 903,79	2 529,39	30 352,73	2 655,06	31 860,67
8. Bac + 4 diplômé	2 556,43	30 677,19	2 684,62	32 215,42	2 820,16	33 841,86
9. Bac + 5 non diplômé	2 556,43	30 677,19	2 684,62	32 215,42	2 820,16	33 841,86
10. Bac+5 diplômé	2 856,35	34 276,14	3 011,40	36 136,76	3 245,99	38 951,94

[1] Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Annexe 1-D Grille de salaires des enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche^[1]

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B		Échelon C	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1	2 172,27	26 067,23	2 247,97	26 975,62		
2	2 689,45	32 273,45	2 824,05	33 888,65	2 988,21	35 858,48
3	3 086,59	37 039,03	3 322,89	39 874,73	3 588,79	43 065,43
4	3 306,90	39 682,82	3 472,29	41 667,43	3 760,13	45 121,51
5	3 513,64	42 163,65	3 698,33	44 380,00	3 984,34	47 812,08
6	3 895,92	46 751,00	4 090,77	49 089,26	4 418,03	53 016,34
(*) Il est convenu – par exception – que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.						

[1] Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Annexe 1-E Grille de salaires du personnel enseignant des entreprises de l'enseignement privé à distance^[1]

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B		Échelon C	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
EAD 1	2 200,11	26 401,34	2 276,96	27 323,53	2 390,81	28 689,76
EAD 2	2 323,43	27 881,19	2 439,61	28 757,64	2 561,57	30 738,88
EAD 3	2 400,88	28 810,58	2 520,92	30 251,09	2 646,86	31 762,33
EAD 4	2 478,32	29 739,85	2 602,24	31 226,91	2 732,35	32 788,23

Barème des minima de la correction à domicile hors indemnité de congés payés

Taux horaire	Échelon	Euros	Tarif pour une correction de 5 minutes	Échelon	Euros
	A	13,44		A	1,12
	B	14,05		B	1,17
	C	14,66		C	1,22

[1] Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Protocole d'accord du 19 juin 2025

relatif à la revalorisation des rentes du régime de retrait supplémentaire
à cotisations définies

NOR : ASET2550785M

IDCC : 3017

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

UPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT ;

FGTE CFDT ports et dock,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique | Revalorisation des rentes du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies

Compte tenu des éléments d'information relatifs aux comptes technique et financier 2024 transmis par l'assureur, et après consultation de la commission consultative de suivi retraite, les rentes du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies sont revalorisées comme suit (taux de revalorisation moyen pour un taux technique moyen de 0,86 %) :

- rentes viagères différées : + 2,16 % à compter du 1^{er} janvier 2025 ;
- rentes viagères immédiates : + 2,16 % à compter du 1^{er} janvier 2025.

Fait à Paris, le 19 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 19 juin 2025

relatif aux personnels officiers des grands ports maritimes et fluvio-maritimes

NOR : ASET2550787M

IDCC : 3017

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

UPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT ;

FGTE CFDT ports et dock,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Titre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Terminologie

Dans le présent accord, le terme « employeur » désigne les grands ports maritimes ou fluvio-maritimes armateurs, ci-après dénommés GPM et GPFM.

Le terme « officier », lorsqu'il n'est pas précisé de qualification, désigne tout officier faisant partie du personnel pont, machine, hydrographe ou cadre d'armement, sous contrat d'engagement maritime, et affilié au régime ENIM.

Les officiers soumis au présent accord national en reçoivent un exemplaire lors de leur engagement.

1.1. Préambule

Les textes légaux régissant les officiers des GPM et GPFM sont issus :

- du livre V du titre V du code des transports ;
- des dispositions du code du travail pour ce qui n'est pas régi par des dispositions particulières.

Le présent accord national a pour but de compléter les dispositions légales via la négociation, et vient se substituer aux accords antérieurement applicables au personnel officier des GPM et GPFM dans les conditions précisées ci-après en son article 2.

Les dispositions plus favorables que celles du présent accord qui figuraient dans les accords d'entreprise ou accords atypiques préalablement dénoncés seront reprises dans le cadre d'un accord d'entreprise.

1.2. Champ d'application

Le présent accord national règle les rapports entre les GPM et GPFM de Dunkerque, Nantes Saint-Nazaire, HAROPA, Bordeaux et La Rochelle, ci-après désignés par les termes « les GPM et GPFM », ou l'employeur, et les personnels officiers entrant dans le champ d'application professionnel défini ci-après.

Le présent accord national s'applique aux personnels officiers engagés par contrat de travail d'engagement maritime par les établissements portuaires précités, dont l'activité principale est l'exploitation des ports maritimes et qui assurent l'entretien des voies maritimes afin d'adapter les accès pour répondre aux besoins de leur activité.

1.3. Bénéficiaires

Le présent accord national s'applique aux personnels officiers engagés en vue d'occuper à bord d'un navire un emploi relatif à la conduite, à l'entretien et au fonctionnement du navire dans les services pont et machine et appartenant aux catégories ci-après déterminées par référence aux :

- caractéristiques techniques du navire sur lequel est embarqué l'officier (jauge et puissance) ;
- niveaux de responsabilité tels que définis par la convention internationale sur les normes de formation des gens de mer, de la délivrance des brevets et de veille (STCW) selon les termes « opérationnel » et « direction ».

Soit les emplois suivants :

- 1.** Emplois au niveau opérationnel à bord de navires de jauge brute supérieure à 500 UMS et/ou d'une puissance propulsive supérieure à 750 kW.
- 2.** Emplois au niveau de direction (fonctions de capitaine ou de second capitaine et/ou de chef mécanicien ou de second mécanicien) à bord de navires de jauge brute supérieure à 500 UMS ou d'une puissance propulsive supérieure à 750 kW.
- 3.** Emplois d'hydrographe embarqué et responsable de la mission hydrographique, à bord ou à terre affiliés à l'ENIM.

Les personnels embauchés pour occuper les postes définis ci-dessous bénéficieront des dispositions du présent protocole d'accord national :

- les emplois à terre relatifs à l'exploitation de navire entraînant une affiliation à l'ENIM ;
- ou des emplois au niveau de direction à bord de navires de jauge brute inférieure à 500 UMS et/ou d'une puissance propulsive inférieure à 750 kW sur des engins armés par les GPM et GPFM, à condition qu'il existe un accord local ou un usage ou une décision du GPM et GPFM armateur préexistant à la date de signature du présent protocole d'accord.

Tous les personnels occupant les emplois définis dans le présent accord national appartiennent à la catégorie des « officiers ».

1.4. Pavillon

Les engins propriété du GIE-Dragages Ports ou des GPM et GPFM sont armés exclusivement sous pavillon français 1^{er} registre.

2.1. Entrée en vigueur

Le présent accord national prend effet, dans chaque établissement portuaire relevant de son champ d'application, à compter de la date de dénonciation effective (c'est-à-dire à compter du terme du délai de préavis visé à l'article L. 2261-9 du code du travail ou du délai de prévenance de dénonciation des usages/accords atypiques), par chaque établissement, de l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables au personnel marin des GPM et GPFM conclues antérieurement à la date de signature de l'avenant n° 20 à la CCNU (« convention » de 1969 et ses avenants, protocoles d'accords, accords dits « nationaux » et accords d'entreprise ou atypiques y faisant référence et ne se suffisant pas à eux-mêmes).

2.2. Substitution aux conventions et accords conclus antérieurement à la date de signature de l'avenant n° 20 à la CCNU

Le présent accord national s'applique en lieu et place :

A. Des accords dits « nationaux » après leur dénonciation par les GPM et GPFM relevant de son champ d'application.

Il s'agit notamment (énumération non exhaustive, sous réserve d'inventaire) :

– la convention collective des personnels marins « officiers » de 1969 ;

– ses avenants :

Avenant n° 3 à la convention collective des ports automnes du personnel marin officier du 15 novembre 1989 – Prime de fin d'année ;

– et les protocoles d'accord suivants :

Protocole d'accord du 22 juillet 1971 – Capitaine côtier.

Protocole d'accord du 2 juillet 1973 – Solde accessoires – indemnités de nourriture – supplément mensuel d'ancienneté – indemnité de licenciement – modification du plancher congés repos – officier mécanicien 3^e classe.

Protocole d'accord du 24 juin 1974 – Prime spéciale non hiérarchisée – jours de congés – montant annuel de rémunération minimum.

Protocole d'accord du 22 mai 1975 – Solde accessoires – indemnités de nourriture – prime spéciale non hiérarchisée.

Protocole d'accord du 27 mai 1976 – Solde accessoires – indemnité de nourriture – prime spéciale non hiérarchisée – montant annuel de la rémunération brut minimum – congé repos.

Protocole d'accord définissant les modalités d'application de l'ordonnance n° 82-267 du 25 mars 1982 à la convention collective (aménagement et réduction du temps de travail).

Protocole d'accord du 1^{er} août 1985 – Droit syndical – liberté d'expression – représentation du personnel – indemnité de fin de carrière et licenciement.

L'accord « national » relatif à la réduction du temps de travail en date du 1^{er} juin 2000.

B. Des accords d'entreprise ou atypiques dénoncés conformément aux dispositions du point 2.1 du présent accord (accords faisant référence aux accords dits « nationaux » dénoncés et ne se suffisant pas à eux-mêmes).

Si nécessaire, des accords d'adaptation seront conclus en conséquence au sein des GPM et GPFM concernés qui reprendront les dispositions plus favorables qu'ils comportaient le cas échéant.

Aucun accord d'entreprise ne peut prévoir de dispositions moins favorables aux salariés que celles prévues dans le présent accord.

Titre II Le contrat d'engagement maritime

Article 3 | Le contrat de travail

Le personnel navigant est engagé dans les conditions prévues par le titre V du livre V du code des transports.

Toute embauche d'un marin, quel que soit le type de contrat d'engagement maritime, fait l'objet d'un écrit.

Le contrat de travail, ou contrat d'engagement maritime, est conclu entre un marin et l'employeur.

Outre les clauses obligatoires définies par le code du travail, il comporte les clauses obligatoires propres à l'engagement maritime prévues par l'article L. 5542-3 du code des transports.

L'officier dispose d'un délai suffisant pour lui permettre de prendre connaissance du contrat et de demander conseil avant de le signer.

Il signe le contrat et en reçoit un exemplaire avant l'embarquement.

Le capitaine détient une copie des contrats des marins employés à bord du navire et la direction du GPM et GPFM détient l'original.

Le capitaine communique, sur demande, aux autorités administratives compétentes de l'état du pavillon ou de l'état du port, tout contrat ainsi que toutes dispositions légales et conventionnelles qui régissent ce contrat.

Le capitaine conserve à bord, à la disposition du marin, le texte des dispositions légales et conventionnelles qui régissent le contrat.

Article 4 | Le contrat à durée déterminée

Conformément à la législation en vigueur (articles L. 5542-1 et suivants du code des transports), le recours au contrat à durée déterminée ne doit pas avoir, quel que soit son motif, pour effet ni pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'employeur.

Les possibilités de recours au CDD et leur régime juridique (motif du contrat, durée maximale, conditions de renouvellement...) sont conformes au code des transports (articles L. 5542-7 et suivants).

Article 5 | Principes généraux sur l'égalité professionnelle, l'égalité de traitement, le droit au travail des personnes handicapées et certaines conditions particulières

5.1. Principes généraux

Les parties rappellent leur engagement à lutter contre toute forme de discrimination en raison de l'origine géographique, de l'appartenance ou non-appartenance, réelle ou supposée, à un ensemble de personnes défini comme «ethnie», des caractéristiques génétiques, du handicap, de l'état de santé, de la religion, des convictions politiques ou activités syndicales, de sexe ou d'identité sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, la grossesse ou la maternité, de l'orientation sexuelle, des mœurs, du nom de famille ou de l'apparence physique.

5.2. Mixité professionnelle

La mixité professionnelle est un facteur de complémentarité, de diversité et de cohésion sociale.

L'employeur contribue en outre à assurer aux hommes et aux femmes un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un principe affirmé par la loi, qui impose de lutter contre toutes formes de discrimination, directe et indirecte, et contre les atteintes à la dignité, en veillant à l'égalité des chances et de traitement.

En conséquence, les GPM et GPFM s'obligent à mettre en œuvre différentes mesures pour assurer le développement d'une réelle mixité et garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui portent sur les thèmes suivants :

- recrutement ;
- emploi, promotion et évolution professionnelle ;
- formation professionnelle ;
- rémunération ;
- conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

5.2.1. Recrutement

Les GPM et GPFM s'engagent à ce qu'aucune discrimination n'existe à l'embauche.

Les critères de sélection doivent être fondés sur les compétences et l'aptitude requises, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats.

Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser, sans distinction, aux hommes et aux femmes.

5.2.2. Emploi, promotion et évolution professionnelle

À compétences et expériences équivalentes, les hommes et les femmes doivent avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Le processus d'évolution professionnelle doit reposer sur des critères identiques pour les hommes et les femmes et tenir compte notamment des connaissances et compétences professionnelles ainsi que des capacités d'évolution de la personne.

5.2.3. Formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution de leur qualification professionnelle.

L'accès à la formation doit être librement ouvert aux hommes et aux femmes.

Il devra être porté une attention particulière pour les salariés ayant été absents dans le cadre de la maternité, la paternité ou l'adoption (par le futur père ou la future mère).

5.2.4. Rémunération

Les GPM et GPFM s'obligent à respecter le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

Les GPM et GPFM garantissent un niveau de classification et un niveau de salaire identique à ancienneté égale, conformément aux barèmes de salaires locaux, entre les hommes et les femmes.

Le salaire à l'embauche est lié aux fonctions réelles exercées et le cas échéant aux caractéristiques du navire sur lequel le marin est embarqué et au rythme de travail.

Afin d'assurer le suivi de l'application du principe de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, des indicateurs sont mis en place dans les GPM et GPFM.

5.2.5. Congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental et évolution salariale et professionnelle

Le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou parental 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.

Le (la) salarié(e) de retour de congé de maternité, de congé d'adoption ou de congé parental doit bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés, hommes ou femmes, relevant de la même catégorie professionnelle. À cette fin, le calcul de l'ancienneté du (de la) salarié(e) prend en compte la totalité de la période de congé de maternité, paternité ou d'adoption et la moitié du congé parental.

5.2.6. Conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Lorsque l'état de grossesse d'une femme officier entraîne son inaptitude temporaire à la navigation déclarée par le médecin des gens de mer, l'armateur veille dans la mesure des postes disponibles à lui proposer un reclassement à terre pour la durée de son inaptitude.

En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à terre, le contrat de travail est suspendu et conformément à l'article L. 5542-37-1 du code des transports, l'armateur assure à compter de la constatation d'inaptitude temporaire à la navigation et jusqu'à la date du congé de maternité une garantie de rémunération complémentaire assurant un niveau d'indemnisation globale à hauteur de 100 % du salaire net de congé (indemnité nourriture comprise).

Au retour d'un congé de maternité, d'adoption ou parental, l'officier retrouve son emploi ou un emploi équivalent.

Afin de faciliter le retour des salariés, les GPM et GPFM devront mettre en place, un entretien spécifique avant et après le congé de maternité ou le congé parental.

Ces entretiens auront pour but de déterminer :

- les modalités d'exécution de l'activité professionnelle avant le départ en congé ;
- les dates de départ et de retour prévisibles du salarié et éventuellement les conditions de reprise d'activité.

En application des dispositions relatives à la formation professionnelle, les officiers pourront bénéficier d'actions de formation dans le cadre de la période de professionnalisation afin de faciliter leur reprise d'activité.

Le temps partiel peut être choisi par les officiers dans le but de concilier la vie familiale et la vie professionnelle, avec l'accord de leur employeur. Ce choix ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière des intéressés.

5.3. Officiers en situation de handicap

La profession d'officier de la marine marchande requiert des conditions d'aptitude particulières (ECAP) définies par la loi et la réglementation en matière de personnes handicapées. Cependant sous réserve d'obtention d'un certificat d'aptitude délivré par l'autorité compétente, les entreprises assurent l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle des personnes handicapées conformément à la législation en vigueur.

Dans ce cadre, les employeurs prennent notamment en compte les conditions de travail et d'emploi des intéressés et peuvent, tout en préservant l'intégrité physique et morale de la personne, mener des actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise afin d'assurer la meilleure insertion possible des personnes handicapées en état d'exercer

la profession de marin. Ces dernières bénéficient, sous réserve de l'application de dispositions légales qui leur seraient propres, des mêmes droits que l'ensemble des officiers.

5.4. Jeune travailleur

Est considéré comme jeune travailleur :

- le marin âgé de moins de dix-huit ans ;
- le jeune âgé de moins de dix-huit ans qui accomplit des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un enseignement professionnel.

Il bénéficie des dispositions légales en vigueur.

Titre III Période d'essai

Article 6 | *Durée de la période d'essai*

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai. Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La durée maximale de la période d'essai est de :

- deux mois d'embarquement effectif ou 340 heures si ce nombre d'heures de travail effectif est atteint avant la fin des deux mois.
- cette période est renouvelable une fois avec information par écrit.

Ne sont décomptées dans la durée de la période d'essai que les périodes de travail à bord du navire, dites d'embarquement effectif de l'officier.

Si un officier est recruté en contrat à durée indéterminée sur le même poste qu'il occupait dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, la durée du ou des contrats à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

Article 7 | *Rupture de la période d'essai*

7.1. À l'initiative de l'armateur

L'employeur peut mettre fin à la période d'essai dans les conditions du code du travail.

Pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu (par écrit) dans un délai qui ne peut être inférieur à :

1. Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
2. Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
3. Deux semaines après un mois de présence ;
4. Un mois après deux mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

7.2. À l'initiative de l'officier

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

Titre IV Rupture du contrat de travail

Article 8 | Généralités

Le contrat de travail peut cesser à l'initiative de l'une des parties contractantes. Toute rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties doit faire l'objet d'un écrit.

Article 9 | Démission

La démission d'un officier doit être présentée par écrit avec un préavis d'au moins :

- 1 mois pour une ancienneté de moins d'un an ;
- 2 mois pour une ancienneté de plus d'un an.

La durée du préavis peut éventuellement être négociée entre le salarié et l'employeur.

Article 10 | Pension de retraite et indemnité de fin de carrière

Le départ à l'initiative du salarié, pour faire liquider ses droits à pension de la marine, constitue un « départ volontaire à la retraite ». Ce départ peut intervenir soit à l'échéance normale de fin de carrière choisie par l'intéressé, soit de façon anticipée dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Il est notifié à l'employeur par le salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un préavis de 1 mois si le salarié justifie d'une ancienneté de moins d'un an et de 2 mois si le salarié justifie d'une ancienneté égale ou supérieure à 1 an.

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande avant le point de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, le montant des droits à indemnité auquel il peut prétendre.

L'indemnité de fin de carrière, versée à tous les officiers réunissant 1 an et plus de service, qui quitteront leurs emplois au sein d'un grand port maritime pour bénéficier d'une pension de la marine est calculée proportionnellement à la durée des services comme définie en annexe 2.

L'ancienneté acquise dans un autre GPM et GPFM, service des phares et balises ou DDTM sera prise en compte si cette ancienneté n'a pas déjà fait l'objet d'une indemnité de licenciement.

Le salaire mensuel de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière est égal au douzième de la rémunération brute des douze derniers mois de service de l'officier dans le grand port maritime ou des 3 derniers si plus favorables à l'exclusion des indemnités de nourriture et des primes exceptionnelles.

En cas de décès, l'indemnité versée est celle de fin de carrière à sa veuve/son veuf ou, à défaut, ses ayants droit.

Article 11 | Licenciement

Les motifs invoqués par l'employeur, pour prononcer un licenciement après expiration de la période d'essai, doivent avoir un caractère réel et sérieux.

Le licenciement devra obligatoirement être notifié par écrit.

11.1. Licenciement pour motif personnel : faute simple, grave ou lourde

La faute simple est celle qui ne présente pas un caractère de gravité suffisant pour imposer la cessation immédiate de la relation de travail, tout en justifiant le congédiement.

L'existence de cette faute ne dispense pas l'employeur de respecter les règles relatives au préavis et de verser l'indemnité de licenciement.

La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise : elle prive le salarié de l'application des règles protectrices relatives au préavis.

Elle permet le congédiement du salarié avec effet immédiat, sans indemnité de préavis ni de licenciement.

La faute lourde est une faute d'une exceptionnelle gravité révélant l'intention de nuire à l'employeur ; elle prive le salarié de toute indemnité de préavis et de licenciement (comme le fait la faute grave).

11.2. Licenciement pour motif économique

Conformément aux dispositions de l'article L. 1233-4 du code du travail, le licenciement pour motif économique ne pourra intervenir qu'en l'absence de toute possibilité de reclassement prioritairement en interne ou à défaut, dans un autre GPM et GPFM, cette démarche étant assurée par la publication sur le site de l'UPF d'une recherche de reclassement.

Les officiers licenciés pour motif économique bénéficient d'une priorité d'embauche sur un poste de nature équivalente à celui qu'ils occupaient avant leur licenciement, lorsque les circonstances permettent de nouveau le recrutement. Cette priorité d'embauche est limitée à une période de 12 mois à compter du licenciement.

11.3. Licenciement pour inaptitude constatée par la médecine du travail

Lorsque le salarié est déclaré inapte, l'employeur est tenu de proposer un poste de reclassement en tenant compte des prescriptions du médecin du travail et de l'avis du CSE.

Si aucun reclassement n'est possible en interne, l'employeur consulte les autres GPM et GPFM sur les éventuelles possibilités de reclassement, en diffusant une recherche de reclassement sur le site de l'UPF.

Si l'employeur est dans l'incapacité de proposer un poste de reclassement ou si le marin refuse le(s) poste(s) proposé(s) correspondant aux préconisations du médecin du travail, le licenciement peut être prononcé.

Article 12 | *Préavis en cas de rupture d'un CDI*

12.1. Préavis en cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde

Dans le cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, l'officier a droit :

- à un préavis d'un mois, s'il justifie chez le même employeur de six mois au moins d'embarquement effectif et continu et d'une ancienneté de services continus comprise entre un an et moins de deux ans ;
- à un préavis de deux mois, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus de deux ans au moins.

12.2. Périodes constitutives du préavis

Le préavis ne peut être constitué que par :

- les périodes d'embarquement ;
- les repos compensateurs ;
- les périodes d'activité à terre ;
- les périodes de RTT (sous réserve que la demande d'absence ait été validée par l'employeur).

12.3. Dispense de préavis

En cas de dispense de préavis, l'officier ne doit pas perdre de rémunération par rapport à ce qui lui aurait été versé s'il avait continué à travailler pendant le préavis.

Article 13 | Indemnité de licenciement

Il sera alloué à l'officier licencié, sauf pour faute grave ou lourde de sa part, une indemnité distincte de l'indemnité de préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté, entrent seules en compte les périodes cumulées des services accomplis en tant qu'officiers dans les GPM et GPFM, les services de phares et balises et les DDTM et les périodes cumulées de congé, repos RTT et repos compensateurs acquis au titre de ces services. Il sera également pris en compte les périodes de services effectuées en tant que marin d'appui au sein d'un GPM ou GPFM.

Lorsqu'un officier aura déjà fait l'objet dans un GPM et GPFM d'une mesure de licenciement, il ne sera pas tenu compte de l'ancienneté acquise dans les GPM et GPFM antérieurement à ce licenciement.

De même, il ne sera pas tenu compte de l'ancienneté acquise dans les GPM et GPFM antérieurement à :

- toute démission ;
- tout refus, sans motif valable, d'embarquement.

Le calcul de l'indemnité de licenciement est précisé en annexe 3.

Le salaire mensuel de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est égal au douzième de la rémunération brute des douze derniers mois de service de l'officier dans le grand port maritime ou des 3 derniers mois, si plus favorable, à l'exclusion des indemnités de nourriture et des primes exceptionnelles.

Lorsque la durée du préavis est fixée à soixante jours l'officier en position de licenciement bénéficie d'autorisations d'absence dans la limite de quatre demi-journées en vue de chercher un autre emploi.

Titre V Mesures disciplinaires

Article 14

Tout officier qui se rendrait coupable d'une faute professionnelle ou de service, d'un manquement à la discipline ou qui refuserait d'embarquer sans raison valable, sera passible des sanctions définies par le code du travail et le règlement intérieur du GPM et GPFM.

La durée maximale de mise à pied ne pourra excéder 15 jours.

Article 15

Toute sanction est prononcée par le directeur général du GPM et GPFM ou son délégataire. Ces sanctions ne pourront être prononcées que si l'officier a été reçu en entretien et entendu dans ses moyens de défense, à l'exception des sanctions mineures (avertissement et blâme) qui pourront faire l'objet d'une notification écrite.

L'officier qui est convoqué dans le cadre d'une procédure disciplinaire pourra se faire assister dans les mêmes dispositions que celles prévues par le code du travail ou les dispositions prévues localement.

Article 16

Pendant tout le temps de leur embarquement les officiers accomplissent tous les services que comportent leurs fonctions en conformité du titre V du livre V du code des transports et des lois et règlements en vigueur.

Les conventions particulières fixent les conditions de travail à bord des navires, engins de dragage, de sondage et du lamanage dans chaque grand port maritime.

Article 17 | Organisation et durée du travail

17.1. Organisation du travail

Chaque grand port maritime définit l'organisation du travail à bord des navires, en fonction du type de navigation et de son mode d'exploitation, ainsi que dans les autres services employant du personnel marin.

À défaut d'accord collectif local prévoyant une période différente, le travail est organisé sur une base annuelle de travail effectif.

En application des articles L. 3122-2 et suivants du code du travail, le travail à bord peut être organisé sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, avec une alternance de périodes d'embarquement et de périodes de repos à terre.

17.2. Durée du travail

La durée contractuelle annuelle de travail effectif des marins est fixée à 1 744 heures, soit 1 607 heures correspondant à la durée légale annuelle (incluant la journée de solidarité) et 137 heures supplémentaires rémunérées selon les modalités ci-dessous ou au taux légal si ce dernier est plus favorable :

- soit 25 % pour les 8 premières heures et 50 % pour les suivantes quand les heures supplémentaires sont décomptées à la semaine ;
- 25 % ou 50 % en tenant compte des modalités légales de calcul des heures supplémentaires applicables dans le cadre de l'annualisation (le seuil de déclenchement du taux à 50 % est déterminé en rapportant le nombre d'heures supplémentaires annuelles au nombre de semaines travaillées).

La durée contractuelle annuelle de travail effectif est plafonnée à 1 744 heures. Ce plafond peut toutefois être dépassé pour permettre au marin/officier de terminer son cycle d'embarquement ou de travail, en cours au moment de l'atteinte des 1 744 heures de travail effectif annuel.

Le traitement des heures effectuées au-delà de 1 744 heures est fixé dans l'article 17.3 du présent protocole d'accord.

Chaque grand port maritime peut, par accord collectif local, prévoir une durée contractuelle annuelle de travail effectif inférieure ainsi qu'une forfaitisation de la rémunération des heures supplémentaires ou la compensation de ces mêmes heures supplémentaires.

La durée contractuelle annuelle de travail effectif intègre, outre toutes les périodes d'embarquement avec inscription au rôle d'équipage, les temps passés dans des emplois en rapport avec les fonctions d'officier, à terre ou sur des navires désarmés, en stage de formation professionnelle, ainsi que les heures de délégation pour l'exercice des mandats syndicaux.

Pour l'officier embauché ou dont le contrat a été suspendu ou rompu au cours de l'année, la durée contractuelle annuelle de travail effectif est calculée au prorata du temps de présence de l'officier au cours de l'année considérée.

Le délai de prévenance, en cas de modification de l'horaire ou de la durée du travail, est défini localement.

17.3. Heures supplémentaires

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, au-delà des heures supplémentaires forfaitisées, est situé au-delà de la durée contractuelle annuelle de 1 744 heures ou de la durée annuelle de travail défini localement.

Pour l'officier embauché ou dont le contrat a été suspendu ou rompu au cours de l'année, le calcul du temps de référence proratisé déterminera le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du volume d'heures annuel inclus dans la rémunération contractuelle sont rémunérées ou récupérées *a minima* au taux légal selon les modalités définies à l'article 17.2. Toutes les heures de travail effectif (hors temps de transport) réalisées sur du temps de repos avant ou après une journée de travail, selon les besoins de chaque port, donne lieu à un traitement défini par accord local ne pouvant être inférieur à l'accord national.

17.4. Temps de transport

Le temps de transport s'entend comme le trajet depuis le lieu conventionnel d'embauche défini localement par accord par chaque grand port maritime jusqu'à bord de l'engin d'affectation où l'officier est affecté et inversement.

Si le lieu conventionnel d'embauche est différent du lieu où se situe l'engin d'affectation de l'officier, le temps de transport fait l'objet d'une indemnisation définie par les accords locaux, conformément à la réglementation, sous forme de rémunération ou de récupération en temps. Le temps de transport n'est pas décompté comme temps de travail dans le plafond de 1 744 heures de la durée de travail annuelle, tel que défini à l'article 17.2 lorsqu'il n'est pas inclus dans l'horaire de travail.

L'indemnité n'est pas due en cas de débarquement volontaire autorisé ou non ou à la suite d'une sanction prononcée par la direction du grand port maritime ou le capitaine du navire.

Article 18 | *Repos. Congés*

Les droits à congés et repos conventionnels sont définis localement sur la base d'un taux forfaitaire par jour d'embarquement.

Le nombre de jours non travaillés est déterminé localement en fonction de la durée quotidienne de travail effectif correspondant au régime de travail. Il couvre les jours acquis selon les dispositions légales :

- compensation du repos hebdomadaire ;
- jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire ;
- congé payé annuel ;
- repos au titre de la réduction du temps de travail.

18.1. Repos hebdomadaire

Pour tenir compte du type de navigation et des modes d'exploitation des navires, le repos hebdomadaire peut être accordé, de manière différée, au débarquement de l'officier.

18.2. Jours fériés

Les jours fériés sont les suivants : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, le jeudi de l'Ascension, le 14 juillet, le 15 août, le 1^{er} novembre, le 11 novembre et le 25 décembre.

Les jours fériés lorsqu'ils sont travaillés sont compensés par un jour de repos à terre. Le travail effectué le 1^{er} mai est rémunéré au taux majoré de 100 % et récupéré.

18.3. Lundi de Pentecôte

Le traitement du lundi de Pentecôte fait l'objet d'un traitement par accord local dans chaque GPM et GPFM.

18.4. Congés payés

18.4.1. Nombre de congés payés

Conformément à l'article L. 5544-23 du code des transports, les officiers bénéficient d'un droit à congés payés de trois jours calendaires par mois d'embarquement administratif, soit 36 jours calendaires pour une année.

Chaque grand port maritime peut, par accord collectif local, prévoir l'octroi de jours de congés supplémentaires.

18.4.2. Organisation des départs en congés

Les congés seront donnés en tenant compte des nécessités du service et des souhaits des intéressés.

Sauf demande exceptionnelle de l'officier et accord préalable de l'employeur, le congé principal (28 jours consécutifs) devra être accordé entre le 15 juin et le 15 septembre et leur roulement établi après avis des représentants du personnel autant que possible avant le 31 mars.

18.4.3. Rappel

Pour pallier l'absence d'un officier à l'embarquement ou remplacer un officier débarqué en cours de bordée, après avoir étudié toute autre possibilité (recours à un contrat à durée déterminée ou officier en sureffectif), la direction du GPM et GPFM peut rappeler un officier qui pourra embarquer sur la base du volontariat.

Dans ce cas, les officiers seront considérés comme se déplaçant pour les besoins du service, et les frais de déplacement seront à la charge des directions des GPM et GPFM.

En cas de déplacement par leurs propres moyens ils seront remboursés sur la base du barème kilométrique appliqué dans le GPM ou GPFM concerné ou sur la base du tarif de la première classe pour un trajet en train.

Par dérogation à l'article 17.4, le temps de déplacement est du temps de travail effectif et considéré comme tel, il est décompté de la durée annuelle de travail.

18.5. Regroupement des droits à congé légaux et conventionnels et des repos compensateurs légaux et conventionnels

Les droits à congé légaux et conventionnels et à repos compensatoires légaux et conventionnels peuvent être regroupés sur une période de référence qui ne peut être supérieure à une année, sans qu'il puisse être dérogé au respect des durées minimales de repos légales.

Tout travail rémunéré est interdit pendant la durée du congé et des repos compensateurs, sauf cas particuliers prévus par des dispositions légales.

19.1. Congé sans solde

Tout officier peut, dans la limite des possibilités, bénéficier d'un congé sans solde, après accord de son employeur. Ce congé sans solde ne pourra cependant pas excéder douze mois consécutifs ni dix-huit mois durant toute la carrière et sera suspensif des avantages attribués au titre de l'ancienneté.

La demande de congé sans solde doit être effectuée par écrit, au moins trois mois avant la date prévue pour le départ. Le grand port maritime dispose d'un mois pour notifier sa réponse à l'officier.

En cas de motif impérieux, motivé et accepté par l'employeur ces délais pourront toutefois être réduits en tenant compte des nécessités de service du GPM et GPFM.

Indépendamment du congé sans solde prévu à l'alinéa précédent, et dans la limite des possibilités de chaque GPM et GPFM, les officiers qui souhaiteraient suivre les cours d'un établissement d'enseignement maritime, pourront après un an de service ininterrompu dans les GPM et GPFM obtenir, au cours de leur carrière sur décision du directeur du GPM ou GPFM un congé sans solde, d'une durée maximum de trente mois. Ce congé spécial sans solde sera fractionné en périodes dont la durée sera fixée par accord entre l'intéressé et la direction du GPM ou GPFM et dont aucune ne pourra excéder la durée de deux années scolaires consécutives.

La même disposition est applicable par périodes de deux ans renouvelables en ce qui concerne les officiers titulaires de fonctions permanentes d'une organisation syndicale représentative au sein du GPM et GPFM régulièrement constituée.

À l'issue du congé sans solde, le rembarquement se fera dans les conditions au moins égales à celles acquises par l'intéressé au moment de son départ.

19.2. Congé pour enseigner dans un établissement d'enseignement maritime

Les officiers peuvent, après accord de l'employeur, bénéficier d'un congé sans solde pour enseigner dans un établissement d'enseignement maritime.

La durée de ce congé est limitée à celle du contrat conclu avec l'école et ne peut excéder deux années scolaires.

Article 20 | Congés exceptionnels pour événement de famille

Les officiers auront droit, sur justification, à l'occasion de certains événements familiaux, aux congés exceptionnels prévus ci-dessous décomptés en jours ouvrables :

Sans condition d'ancienneté :

- mariage ou pacte civil de solidarité du salarié : 4 jours portés à 7 jours lors de la première occurrence ; que cette première occurrence soit un mariage ou un Pacs ;
- décès d'un conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 4 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours porté à 7 jours ouvrés pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié (ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était parent) ;
- 8 jours supplémentaires de congé de deuil pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours augmentés éventuellement des délais de route dans la limite de 24 heures ;
- naissance d'un enfant au foyer du salarié ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 4 jours ;

- décès du beau-père, de la belle-mère du salarié marié ou lié par un Pacs ou par un certificat de concubinage, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours augmentés éventuellement des délais de route dans la limite de 24 heures ;
- décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-fils ou d'une petite-fille : 1 jour ;
- 2 jours en cas d'annonce de survenue d'un handicap chez un enfant à charge.

Par ailleurs le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre, au maximum, à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

Ces jours d'absence devront être pris au moment de l'événement et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

En outre, le marin ayant un enfant gravement malade dont il assume la charge peut bénéficier d'un congé rémunéré d'une durée maximale de six jours par an sur demande présentée à l'employeur et accompagnée des justifications médicales, signifiant des soins importants ou une hospitalisation.

Titre VII Emplois et rémunérations

Article 21 | Classification

Les emplois d'officier sont liés à la possession d'un titre aux prérogatives suffisantes définies notamment par la convention STCW et compte tenu des caractéristiques du navire.

Ces emplois sont classés en fonctions opérationnelles et de direction :

- fonctions opérationnelles :
 - officier pont ;
 - officier mécanicien ;
 - officier polyvalent ;
 - officier électricien/électronicien ;
 - officier hydrographe ;
- fonctions de direction :
 - second ;
 - chef mécanicien ;
 - capitaine ;
 - capitaine hydrographe.

Article 22 | Évolution de carrière

Compte tenu de la réglementation relative aux qualifications requises pour occuper ces emplois et notamment, des besoins de formation afférents aux emplois de second, de chef mécanicien ou capitaine, l'évolution des carrières s'opère dans les conditions définies ci-après :

22.1. Promotion

La promotion des officiers s'effectue dans la limite des postes disponibles et des qualifications afférentes à leurs brevets ainsi que selon les modalités fixées par les usages ou accords particuliers applicables aux officiers des GPM et GPFM.

Les promotions peuvent être précédées d'une période probatoire. Pour les officiers, la période probatoire sera de 4 mois maximum dans de nouvelles fonctions dans un service (pont ou machine).

La durée des remplacements effectués précédemment dans la fonction sera déduite de la période probatoire.

Lorsqu'il est mis fin à la période probatoire avant son terme, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, l'officier retrouve son emploi précédent et la rémunération qui y est attachée.

À l'issue de la période probatoire, l'officier est confirmé dans ses nouvelles fonctions par une décision du directeur général ou avenant au contrat de travail et perçoit la rémunération qui y est attachée.

Une promotion en cours de période d'essai met fin automatiquement à cette dernière. La promotion peut néanmoins être assortie d'une période probatoire dans les nouvelles fonctions.

22.2. Remplacement ou affectation temporaire dans une fonction supérieure

Hors cas de promotion, en cas d'absence d'un officier ou d'augmentation temporaire d'activité, si l'organisation du travail le permet, les affectations s'effectueront de préférence par la voie interne en fonction des compétences et ressources disponibles dans le GPM et GPFM.

Ainsi, un officier peut être affecté à un poste de qualification supérieure pour remplacer l'officier temporairement absent. Il en ira de même en cas d'augmentation temporaire de l'activité de l'entreprise.

Il perçoit pour la durée de son affectation la rémunération afférente à ce poste. Il sera tenu compte des durées de ces remplacements dans les perspectives d'évolution professionnelle de l'officier.

Article 23 | Rémunération minimale

Les salaires et accessoires des officiers ne peuvent être inférieurs aux minima fixés par les lois et règlements en vigueur ainsi que par l'annexe à la présente convention (annexe 1).

Chaque année les parties conviennent de se retrouver dans le cadre d'une négociation annuelle sur les soldes et accessoires.

23.1. Principes généraux

Compte tenu des rythmes et des modes d'organisation propres à chaque type de navire, les barèmes sont établis en considération d'une durée de travail calculée sur une base annuelle légale de 1 607 heures.

Sont exclus de la rémunération minimale :

- les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement/participation aux résultats de l'entreprise) ;
- la prime d'ancienneté ;
- les remboursements de frais ;
- la prime de fin d'année ;
- les primes et gratifications ayant un caractère aléatoire et exceptionnel ;
- l'indemnité de nourriture ;
- les heures supplémentaires dont les heures supplémentaires forfaitaires.

23.2. Conditions d'attribution de l'indemnité de nourriture

L'indemnité de nourriture est versée dans les conditions définies par les lois et règlements en vigueur ainsi que les conventions internationales applicables.

23.3. Frais de déplacement

L'officier appelé à se déplacer pour les besoins du service sur ordre de l'employeur ou de ses représentants, est indemnisé des frais correspondants aux dépenses réelles supportées suivant les modalités particulières à chaque GPM ou GPFM.

23.4. Supplément mensuel d'ancienneté

Le supplément mensuel d'ancienneté est alloué au personnel officier à partir d'un an de service passé en qualité d'officier dans un grand port maritime.

Pour la détermination de l'ancienneté, le temps passé en qualité d'officier breveté dans un GPM ou GPFM ou dans un service de la DDTM (service des dragages ou service des phares et balises) est pris en compte pour sa totalité dès le premier jour de contrat.

Le temps de navigation accompli, en qualité d'officier breveté dans les armements autres que ceux cités précédemment est pris en compte pour moitié. Cette ancienneté est intégrée dans l'ancienneté globale à due concurrence de l'ancienneté acquise dans le paragraphe précédent.

Lorsque l'officier a été marin d'appui, l'ancienneté allouée est la plus favorable de celles acquises dans les deux collèges.

L'ancienneté totale prise en compte pour l'attribution du supplément mensuel d'ancienneté est limitée à 30 ans.

23.5. Prime de fin d'année

Pour une année de présence complète, la prime de fin d'année est égale à la valeur mensuelle de la 15^e catégorie du barème des salaires forfaitaires de l'ENIM abondée des 4/9 de l'écart entre le salaire forfaitaire de la 16^e catégorie et celui de la 15^e catégorie.

Cette prime est calculée au prorata du temps de présence dans le GPM ou GPFM au cours de l'année, sauf dispositions locales plus favorables.

Pour le calcul du temps de présence, sont pris en compte les embarquements, les congés, les repos RTT et repos compensateurs acquis au titre des embarquements, les temps de disponibilité, les périodes de disponibilité à terre et les délégations.

23.6. Allocations spéciales

Les allocations spéciales sont des indemnités accordées pour certains travaux salissants ou spéciaux.

La liste des travaux qui donnent lieu au paiement d'allocations spéciales et le nombre d'allocations spéciales alloué pour chacun de ces travaux sont fixées au sein de chaque GPM et GPFM.

23.7. Supplément familial de traitement

Les GPM et GPFM s'engagent à mettre en place un supplément familial de traitement à hauteur du montant de la CCNU dans un délai maximum de 5 ans suivant la date de signature du présent accord. Les modalités de mise en œuvre seront fixées dans le cadre d'un protocole local.

Article 24 | Conditions de vie, logement à bord et nourriture à bord

Dans le cas où les officiers sont logés à bord, les logements qui leur sont affectés doivent être chauffés ou ventilés suivant la température et doivent assurer une sécurité suffisante et une protection contre les intempéries et la mer ; le matériel de couchage et de lingerie est fourni par l'employeur dans des conditions d'hygiène et de confort convenables.

Le nettoyage en grand des locaux sera assuré une fois par semaine par l'équipage pendant les heures de travail et avant l'appareillage suivant les réparations.

Lorsque, pour une raison quelconque, le logement à bord ne peut être assuré à un officier en service à bord d'un navire où il devrait être normalement logé, la mise à disposition d'un logement est à la charge de l'employeur selon les modalités définies localement.

Lorsque les officiers sont nourris par l'employeur, la nourriture doit être saine, fournie en quantité suffisante et de bonne qualité. Lorsque les officiers ne sont pas nourris par l'employeur, ils reçoivent une indemnité représentative de nourriture. L'indemnité peut être décomptée par demi-journée lorsque les officiers sont partiellement nourris par l'employeur.

En cas de naufrage ou de fortune de mer, des effets destinés à permettre aux officiers naufragés ou accidentés de retourner dans leur foyer sont fournis par l'employeur.

Article 25 | Période de réserve (défense nationale)

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et avec l'accord de leur employeur, les officiers réservistes peuvent être mis en congé sans solde pour la réalisation des périodes militaires, si l'organisation du travail le permet.

Les officiers seront réintégrés dans leur emploi, dès qu'ils seront libérés, dans les conditions fixées par les lois et règlements en vigueur.

Les officiers ainsi réintégrés bénéficieront des avantages acquis dans le port au moment de leur départ.

Titre VIII Formation professionnelle

Les dispositions du protocole d'accord du 26 juillet 1985 relatif à la formation professionnelle continue du personnel marin des ports autonomes continuent de s'appliquer.

Un groupe de travail paritaire sera constitué après la signature du présent protocole d'accord afin de mettre à jour les dispositions du protocole d'accord du 26 juillet 1985 et de formaliser les dispositions relatives à la formation professionnelle des personnels officiers des GPM et GPFM dans un nouveau protocole d'accord.

Titre IX Régime social, accidents du travail, maladies et décès

Article 26 | Régime frais de santé

Les officiers sont rattachés, suivant les dispositions des lois et règlements en vigueur, au régime social de la caisse générale de prévoyance et de la caisse de retraite des marins français gérées par l'Établissement national des invalides de la marine (ENIM).

Tous les officiers bénéficieront d'un régime de prévoyance santé (complémentaire santé) souscrit dans chaque GPM et GPFM et supporteront la part de cotisation individuelle correspondante. Le détail et les conditions de cette assurance seront repris dans les conventions particulières

de chacun des ports conformément aux législations en vigueur. La participation financière des GPM et GPFM est au moins égale à 50 % de la cotisation, le reste étant à la charge des officiers.

Article 27 | *Prise en charge des frais médicaux*

Dans le cas de blessure ou de maladie d'un officier survenus en cours de navigation ou au service du navire (accident du travail maritime ou maladie cours navigation), en embarquant ou en débarquant, le remboursement par les GPM et GPFM des frais médicaux et pharmaceutiques, pendant la période de prise en charge de 30 jours, est limité aux barèmes de la caisse générale de prévoyance.

Pendant cette même période, les officiers malades ou blessés soignés à l'hôpital ou en clinique seront, s'ils le demandent et dans la mesure du possible soignés en chambre individuelle. Ils pourront se faire soigner à leur domicile, après établissement du diagnostic s'ils résident dans la circonscription du GPM et GPFM ou aux environs immédiats.

Le droit de contrôle et de visite du médecin du service de santé des gens de mer de chaque GPM et GPFM est réservé en toutes circonstances, selon les dispositions du code des transports.

Article 28 | *Rapatriement en cas de décès*

Le corps des marins décédés en service sera, sauf impossibilité matérielle, rapatrié au GPM et GPFM d'origine aux frais de l'armement.

Article 29 | *Prévoyance*

Les dispositions de la convention collective des personnels marins officiers des ports autonomes ainsi que les avenants et protocoles d'accord relatifs à la prévoyance continuent de s'appliquer.

Un groupe de travail paritaire sera constitué après la signature du présent protocole d'accord afin de mettre à jour ces mêmes dispositions.

Titre X Droit syndical et liberté d'opinion

Article 30 | *Droit syndical*

Le droit syndical s'exerce dans les armements relevant des GPM et GPFM selon les modalités définies par le code du travail, dans le respect des accords locaux et nationaux.

Les parties reconnaissent la liberté d'opinion à chacune d'elles et l'ensemble des salariés et des employeurs.

Elles reconnaissent également le droit pour chaque personnel officier d'adhérer librement à un syndicat professionnel. Les GPM et GPFM s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance syndicale pour arrêter sa décision en ce qui concerne l'engagement, l'affectation, l'évolution de carrière ou la rupture du contrat du personnel marin.

Afin de permettre au personnel officier exerçant des responsabilités syndicales de concilier vie professionnelle et engagement syndical, et afin de prendre en compte l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice des mandats, les personnels officiers concernés examineront tous les deux ans au cours de l'entretien professionnel avec leur direction leur situation notamment en matière de formation, d'évolution de carrière et l'organisation du maintien de leurs brevets.

Les personnels officiers ayant des responsabilités syndicales pourront, sauf impossibilité de service, obtenir une autorisation d'absence avec maintien de rémunération afin de participer aux congrès, ou réunions syndicales des organisations par lesquelles ils sont mandatés.

Chaque organisation syndicale représentative au sein d'un grand port maritime a droit à deux assemblées générales annuelles après accord sur la date et selon les modalités définies localement. Le temps passé en assemblée générale est du temps de travail effectif.

Conformément au cadre légal des panneaux seront placés à terre et à bord des navires disposant d'un espace d'affichage suffisant pour l'affichage des communications de chaque organisation syndicale dans le cadre légal de la communication syndicale.

Article 31 | *Participation aux négociations nationales relatives au personnel marin (officiers et marins d'appui)*

Les délégations patronale et syndicales mandatées pour participer aux séances nationales de négociations relatives au personnel marin dans son ensemble (marins d'appui et officiers) seront composées de dix représentants du collège « salariés » (représentants du personnel marin d'appui et/ou officiers) et dix représentants du collège « employeurs ».

Les représentants du collège « salariés » seront désignés en fonction de la représentativité des organisations syndicales au niveau de la branche.

Chaque organisation syndicale reconnue représentative au niveau de la branche pourra mandater au moins un représentant afin qu'il participe aux réunions nationales paritaires de négociation sur des sujets relatifs au personnel marin.

Le temps passé en réunion paritaire est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré en tant que tel par le GPM et GPFM dont le représentant est salarié.

Chaque organisation syndicale représentative convoquée à une réunion paritaire nationale informe l'employeur, dès réception de la convocation, du mandatement d'un de ses salariés. L'employeur organise l'absence du salarié convoqué.

Le temps de trajet aller-retour entre le domicile du représentant et le lieu de la réunion est indemnisé selon les conditions définies au sein de chaque GPM et GPFM pour le temps de transport. Le temps passé dans les transports n'est pas décompté comme du temps de travail effectif et fait l'objet d'une indemnisation.

L'intégralité des frais inhérents aux déplacements sont pris en charge par le GPM et GPFM dont le représentant est salarié, selon les modalités définies localement.

Article 32 | *Institutions représentatives du personnel*

Les institutions représentatives du personnel sont constituées au sein des GPM et GPFM selon les conditions légales et conventionnelles.

Conformément aux dispositions légales et à l'accord de branche du 17 octobre 2018, les GPM et GPFM dont l'effectif atteint 11 salariés instituent un comité social et économique. Le nombre de collèges et la répartition des sièges sont définis par le protocole préélectoral négocié localement selon les dispositions légales. Les parties veillent à tenir compte de la représentation du personnel navigant.

Chaque organisation syndicale représentative au sein d'un GPM et GPFM pourra mandater des représentants marins afin de participer aux réunions de négociation locale dès lors qu'elles concernent les personnels marins.

Titre XI Dispositions finales

Article 33 | Litiges résultant de l'interprétation ou de l'application de la convention

Les litiges auxquels donnerait lieu l'interprétation du présent accord national devront faire l'objet d'un examen entre les parties signataires.

Au cas où ils n'auraient pu être résolus par ce moyen, ils seraient réglés suivant les procédures de règlement des conflits collectifs du travail prévues par les lois et règlements en vigueur.

Article 34 | Durée

Le présent accord national est signé pour une durée indéterminée.

Article 35 | Dépôt

Le présent accord sera déposé selon les modalités prévues par le code du travail.

Article 36 | Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables étant précisé que la partie qui entend réviser l'accord est tenue d'en informer l'autre partie par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception qui doit parvenir deux mois au moins avant la date à laquelle la dénonciation peut avoir effet.

Les discussions ne commenceront que lorsque la partie contractante qui prend l'initiative de la demande de révision ou de dénonciation aura fait parvenir à l'autre partie un projet de nouvel accord, limité en cas de demande de révision, aux dispositions correspondantes.

L'accord en cours demeure en application jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles le remplaçant ou le modifiant.

Article 36 bis | Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables étant précisé que la partie qui entend dénoncer l'accord est tenue d'en informer l'autre partie par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception qui doit parvenir deux mois au moins avant la date à laquelle la dénonciation peut avoir effet.

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

Les discussions sur les demandes de révision ou de dénonciation se feront entre l'organisation patronale représentative des GPM et GPFM et les organisations syndicales représentatives.

Fait à Paris, le 19 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Minima des officiers

Officiers	
Montant annuel de la rémunération brute minimum au 1 ^{er} janvier 2025	29 256,54 €
Capitaine/chef mécanicien	
Montant annuel de la rémunération brute minimum au 1 ^{er} janvier 2025	32 761,96 €

Annexe 1 bis Supplément mensuel d'ancienneté officiers

Ancienneté	Indemnité
0 année	0,00 €
1 année	7,89 €
2 années	15,79 €
3 années	23,68 €
4 années	31,57 €
5 années	39,46 €
6 années	47,36 €
7 années	55,25 €
8 années	63,14 €
9 années	71,03 €
10 années	78,93 €
11 années	86,82 €
12 années	94,71 €
13 années	102,61 €
14 années	110,50 €
15 années	118,39 €
16 années	130,17 €
17 années	141,95 €
18 années	153,73 €
19 années	165,52 €
20 années	177,30 €
21 années	189,08 €
22 années	200,86 €
23 années	212,64 €
24 années	224,42 €
25 années	236,20 €
26 années	247,98 €
27 années	259,76 €
28 années	271,54 €
29 années	283,33 €
30 années	295,11 €

Valeurs 2024	
- 15 ans	7,89
+ 15 ans	11,78

Annexe 2 Indemnité conventionnelle de fin de carrière des officiers

Ancienneté	Indemnité
0 année	0 mois
1 année	0,55 mois
2 années	1,1 mois
3 années	1,65 mois
4 années	2,2 mois
5 années	2,75 mois
6 années	3,3 mois
7 années	3,85 mois
8 années	4,4 mois
9 années	4,95 mois
10 années	5,5 mois
11 années	6,05 mois
12 années	6,6 mois
13 années	7,15 mois
14 années	7,7 mois
15 années	8,25 mois
16 années	8,8 mois
17 années	9,35 mois
18 années	9,9 mois
19 années	10,45 mois
20 années et plus	11 mois

Annexe 3 Indemnité conventionnelle de licenciement des officiers

Ancienneté	Indemnité
0 année	0 mois
1 année	0,55 mois
2 années	1,1 mois
3 années	1,65 mois
4 années	2,2 mois
5 années	2,75 mois
6 années	3,3 mois
7 années	3,85 mois
8 années	4,4 mois
9 années	4,95 mois
10 années	5,5 mois
11 années	6,05 mois
12 années	6,6 mois
13 années	7,15 mois
14 années	7,7 mois
15 années	8,25 mois
16 années	8,8 mois
17 années	9,35 mois
18 années	9,9 mois
19 années	10,45 mois
20 années et plus	11 mois

Annexe 4 Allocations spéciales

Le montant minimum d'une allocation spéciale (si elle existe dans le GPM)	3,26 €
---	--------

Accord du 19 juin 2025

relatif aux personnels marins d'appui
des grands ports maritimes et fluvio-maritimes

NOR : ASET2550788M

IDCC : 3017

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

UPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT ;

FGTE CFDT ports et dock,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Titre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Terminologie

Dans le présent accord, le terme « employeur » désigne les grands ports maritimes ou fluvio-maritimes armateurs ci-après dénommés GPM et GPFM.

Le terme « marin » lorsqu'il n'est pas précisé de qualification, désigne tout marin faisant partie du personnel pont, machine, hydrographie, service général et emploi à terre sous contrat d'engagement maritime, affilié au régime ENIM accomplissant un travail qui incombe à la catégorie dans laquelle il est engagé.

Les marins soumis au présent accord national en reçoivent un exemplaire lors de leur engagement.

(Voir page suivante.)

1.1. Préambule

Les textes légaux régissant les marins des GPM et GPFM sont issus :

- du livre V du titre V du code des transports ;
- du code du travail, pour ce qui n'est pas régi par des dispositions particulières.

Le présent accord national a pour but de compléter les dispositions légales via la négociation, et vient se substituer aux accords antérieurement applicables au personnel marin des GPM et GPFM dans les conditions précisées ci-après en son article 2.

Les dispositions plus favorables que celles du présent accord qui figuraient dans les accords d'entreprise ou accords atypiques préalablement dénoncés seront reprises dans le cadre d'un accord d'entreprise.

1.2. Champ d'application

Le présent accord national règle les rapports entre les GPM et GPFM de Dunkerque, Nantes Saint-Nazaire, HAROPA, Bordeaux et La Rochelle, ci-après désignés par les termes « les GPM et GPFM » ou « l'employeur », et les personnels marins d'appui entrant dans le champ d'application professionnel défini ci-après.

Le présent accord national s'applique au personnel marin d'appui engagés sous forme de contrat de travail d'engagement maritime et affiliés à l'ENIM par les établissements portuaires précités, dont l'activité principale est l'exploitation des ports maritimes et qui assurent l'entretien des voies maritimes afin d'adapter les accès pour répondre aux besoins de leur activité.

1.3. Bénéficiaires

Le présent accord national s'applique aux personnels titulaires des titres et prérogatives requis pour être engagés en vue d'occuper :

- à bord d'un navire, un emploi relatif à la conduite, l'exploitation ou à la marche générale du navire (pont, machine, AD SG) ;
- les lamaneurs employés des GPM et GPFM ;
- à terre, un emploi relatif à l'exploitation par le GPM et GPFM de navires (emploi affilié à l'ENIM).

Les personnels qui occupent les emplois définis dans le présent accord national appartiennent à la catégorie des « marins d'appui ».

1.4. Pavillon

Les engins propriété du GIE-Dragages Ports ou des GPM et GPFM sont armés exclusivement sous pavillon français 1^{er} registre.

Article 2

2.1. Entrée en vigueur

Le présent accord national prend effet, dans chaque établissement portuaire relevant de son champ d'application, à compter de la date de dénonciation effective (c'est-à-dire à compter du terme du délai de préavis visé à l'article L. 2261-9 du code du travail ou du délai de prévenance de dénonciation des usages/accords atypiques), par chaque établissement, de l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables au personnel marin des GPM et GPFM conclues antérieurement à la date de signature de l'avenant n° 20 à la CCNU (« convention » de 1969 et ses avenants, protocoles d'accords, accords dits « nationaux » et accords d'entreprise ou atypiques y faisant référence et ne se suffisant pas à eux-mêmes).

2.2. Substitution aux conventions et accords conclus antérieurement à la date de signature de l'avenant n° 20 à la CCNU

Le présent accord national s'applique en lieu et place :

A. Des accords dits « nationaux », après leur dénonciation par les GPM et GPFM relevant de son champ d'application.

Il s'agit notamment (énumération non exhaustive, sous réserve d'inventaire) :

– la convention collective des personnels marins d'appui de 1969 ;

– ses avenants :

Avenant n° 1 à la « convention collective » des ports autonomes du personnel marin d'exécution – Indemnité de licenciement – indemnité de fin de carrière.

Avenant n° 2 à la « convention collective » des ports autonomes du personnel marin d'exécution (modifié au 1^{er} août 1985) – Indemnité de licenciement – indemnité de fin de carrière avenant n° 4 à la « convention collective » des ports autonomes du personnel marin d'exécution du 5 juillet 1989 prime de fin d'année – revalorisation ;

– les protocoles d'accord suivants :

Protocole d'accord du 2 juillet 1973 – Solde accessoires – indemnités de nourriture – supplément mensuel de qualification – indemnités de licenciement – prime fin de carrière – plancher congés repos – rémunération mini des HS – matelots qualifiés.

Protocole d'accord du 28 juin 1974 – Supplément de qualification – prime spéciale non hiérarchisée – prime de fin d'année.

Modificatif n° 1 à la convention collective des ports autonomes du personnel marin d'exécution du 7 janvier 1975.

Protocole d'accord du 22 mai 1975 relatif à la prime spéciale non hiérarchisée/congés/repos/indemnité de licenciement/IFC.

Protocole d'accord du 27 mai 1976 relatif à la prime spéciale non hiérarchisée/congés/repos. Pourcentage de stabilisés – Disponibilité pour tout embarquement des marins stabilisés.

Protocole d'accord du 13 décembre 1979 – Indemnités complémentaires – prime de fin d'année protocole d'accord définissant les modalités d'application de l'ordonnance n° 82-267 du 25 mars 1982 (aménagement et réduction du temps de travail).

Protocole d'accord du 1^{er} août 1985 – Droit syndical et liberté d'expression – représentation du personnel – indemnisation de fin de carrière et licenciement – stabilisation.

L'accord « national » relatif à la réduction du temps de travail en date du 1^{er} juin 2000.

B. Des accords d'entreprise ou atypiques dénoncés conformément aux dispositions du point 2.1 du présent accord (accords faisant référence aux accords dits « nationaux » dénoncés, et ne se suffisant pas à eux-mêmes).

Si nécessaire, des accords d'adaptation seront conclus en conséquence au sein des GPM et GPFM concernés en reprenant les dispositions plus favorables qu'ils comportaient le cas échéant.

Aucun accord d'entreprise ne peut prévoir de dispositions moins favorables aux salariés que celles prévues dans le présent accord.

Titre II Le contrat d'engagement maritime

Article 3 | Le contrat de travail

Le personnel navigant est engagé dans les conditions prévues par le titre V du livre V du code des transports.

Toute embauche d'un marin, quel que soit le type de contrat d'engagement maritime, fait l'objet d'un écrit.

Le contrat de travail, ou contrat d'engagement maritime, est conclu entre un marin et l'employeur.

Outre les clauses obligatoires définies par le code du travail, il comporte les clauses obligatoires propres à l'engagement maritime prévues par l'article L. 5542-3 du code des transports.

Le marin d'appui dispose d'un délai suffisant pour lui permettre de prendre connaissance du contrat et de demander conseil avant de le signer.

Il signe le contrat et en reçoit un exemplaire avant l'embarquement.

Le capitaine détient une copie des contrats des marins employés à bord du navire et la direction du GPM et GPFM détient l'original.

Le capitaine communique, sur demande, aux autorités administratives compétentes de l'état du pavillon ou de l'état du port, tout contrat ainsi que toutes dispositions légales et conventionnelles qui régissent ce contrat.

Le capitaine conserve à bord, à la disposition du marin, le texte des dispositions légales et conventionnelles qui régissent le contrat.

Article 4 | *Le contrat à durée déterminée*

Conformément à la législation en vigueur (articles L. 5542-1 et suivants du code des transports), le recours au contrat à durée déterminée ne doit pas avoir pour effet ni pour objet, quel que soit son motif, de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'employeur.

Les possibilités de recours au CDD et leur régime juridique (motif du contrat, durée maximale, conditions de renouvellement...) sont conformes au code des transports (articles L. 5542-7 et suivants).

Article 5 | *Principes généraux sur l'égalité professionnelle, l'égalité de traitement, le droit au travail des personnes handicapées et certaines conditions particulières*

5.1. Principes généraux

Les parties rappellent leur engagement à lutter contre toute forme de discrimination en raison de l'origine géographique, de l'appartenance ou non-appartenance, réelle ou supposée, à un ensemble de personnes défini comme « ethnie », des caractéristiques génétiques, du handicap, de l'état de santé, de la religion, des convictions politiques ou activités syndicales, de sexe ou d'identité sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, la grossesse ou la maternité, de l'orientation sexuelle, des mœurs, du nom de famille ou de l'apparence physique.

5.2. Mixité professionnelle

La mixité professionnelle est un facteur de complémentarité, de diversité et de cohésion sociale.

L'employeur contribue en outre à assurer aux hommes et aux femmes un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un principe affirmé par la loi, qui impose de lutter contre toutes formes de discrimination, directe et indirecte, et contre les atteintes à la dignité, en veillant à l'égalité des chances et de traitement.

En conséquence, les GPM et GPFM s'obligent à mettre en œuvre différentes mesures pour assurer le développement d'une réelle mixité et garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui portent sur les thèmes suivants :

- recrutement ;
- emploi, promotion et évolution professionnelle ;
- formation professionnelle ;
- rémunération.
- conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

5.2.1. Recrutement

Les GPM et GPFM s'engagent à ce qu'aucune discrimination n'existe à l'embauche.

Les critères de sélection doivent être fondés sur les compétences et l'aptitude requises, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats.

Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser, sans distinction, aux hommes et aux femmes.

5.2.2. Emploi, promotion et évolution professionnelle

À compétences et expériences équivalentes, les hommes et les femmes doivent avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Le processus d'évolution professionnelle doit reposer sur des critères identiques pour les hommes et les femmes et tenir compte notamment des connaissances et compétences professionnelles ainsi que des capacités d'évolution de la personne.

5.2.3. Formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution de leur qualification professionnelle.

L'accès à la formation doit être librement ouvert aux hommes et aux femmes.

Il devra être porté une attention particulière pour les salariés ayant été absents dans le cadre de la maternité, la paternité ou l'adoption (par le futur père ou la future mère).

5.2.4. Rémunération

Les GPM et GPFM s'obligent à respecter le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

Les GPM et GPFM garantissent un niveau de classification et un niveau de salaire identique à ancienneté égale, conformément aux barèmes de salaires locaux, entre les hommes et les femmes.

Le salaire à l'embauche est lié aux fonctions réelles exercées et le cas échéant aux caractéristiques du navire sur lequel le marin est embarqué et au rythme de travail.

Afin d'assurer le suivi de l'application du principe de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, des indicateurs sont mis en place dans les GPM et GPFM.

5.2.5. Congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental et évolution salariale et professionnelle

Le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou parental 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.

Le(la) salarié(e) de retour de congé de maternité, de congé d'adoption ou de congé parental doit bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés, hommes ou femmes, relevant de la même catégorie professionnelle. À cette fin, le calcul de l'ancienneté du (de la) salarié(e) prend en compte la totalité de la période de congé de maternité, paternité ou d'adoption et la moitié du congé parental.

5.2.6. Conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Lorsque l'état de grossesse d'une femme marin entraîne son inaptitude temporaire à la navigation déclarée par le médecin des gens de mer, l'armateur veille, dans la mesure des postes disponibles, à lui proposer un reclassement à terre pour la durée de son inaptitude.

En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à terre, le contrat de travail est suspendu et conformément à l'article L. 5542-37-1 du code des transports, l'armateur assure, à compter de la constatation d'inaptitude temporaire à la navigation et jusqu'à la date du congé de maternité, une garantie de rémunération complémentaire assurant un niveau d'indemnisation globale à hauteur de 100 % du salaire net de congé (indemnité nourriture comprise).

Afin de faciliter le retour des salariés, les GPM et GPFM devront mettre en place un entretien spécifique avant et après le congé de maternité ou le congé parental afin de déterminer :

- les modalités d'exécution de l'activité professionnelle avant le départ en congé ;
- les dates de départ et de retour prévisibles du salarié et éventuellement les conditions de reprise d'activité.

Au retour du congé maternité, paternité ou congé parental d'éducation, le salarié retrouve son emploi ou un emploi équivalent.

En application des dispositions relatives à la formation professionnelle, les salariés pourront bénéficier d'actions de formation dans le cadre de la période de professionnalisation afin de faciliter leur reprise d'activité.

Le temps partiel peut être choisi par les salariés dans le but de concilier la vie familiale et la vie professionnelle, avec l'accord de leur employeur. Ce choix ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière des intéressés.

5.3. Marins en situation de handicap

La profession de marin de la marine marchande requiert des conditions d'aptitude particulières (ECAP) définies par la loi et la réglementation en matière de personnes handicapées. Cependant sous réserve d'obtention d'un certificat d'aptitude délivré par l'autorité compétente, les entreprises assurent l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle des personnes handicapées conformément à la législation en vigueur.

Dans ce cadre, les employeurs prennent notamment en compte les conditions de travail et d'emploi des intéressés et peuvent, tout en préservant l'intégrité physique et morale de la personne, mener des actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise afin d'assurer la meilleure insertion possible des personnes handicapées en état d'exercer la profession de marin. Ces dernières bénéficient, sous réserve de l'application de dispositions légales qui leur seraient propres, des mêmes droits que l'ensemble des marins.

5.4. Jeune travailleur

- Est considéré comme jeune travailleur :
- le marin âgé de moins de dix-huit ans ;

- le jeune âgé de moins de dix-huit ans qui accomplit des stages d’initiation ou d’application en milieu professionnel dans le cadre d’un enseignement alterné ou d’un enseignement professionnel.

Titre III Période d’essai

Article 6 | Durée de la période d’essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d’essai. Elle permet à l’employeur d’évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d’apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La durée maximale de la période d’essai est de :

- deux mois d’embarquement effectif ou 340 heures si ce nombre d’heures de travail effectif est atteint avant la fin des deux mois ;
- cette période est renouvelable une fois avec information par écrit.

Ne sont décomptées dans la durée de la période d’essai que les périodes de travail à bord du navire, dites d’embarquement effectif du marin.

Si un marin est recruté en contrat à durée indéterminée sur le même poste qu’il occupait dans le cadre d’un contrat à durée déterminée (pont, machine, AD SG), la durée du ou des contrats à durée déterminée est déduite de la période d’essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

Article 7 | Rupture de la période d’essai

7.1. À l’initiative de l’armateur

L’employeur peut mettre fin à la période d’essai dans les conditions du code du travail.

Pour les contrats stipulant une période d’essai d’au moins une semaine, le salarié est prévenu (par écrit) dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- 2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 3° Deux semaines après un mois de présence ;
- 4° Un mois après deux mois de présence.

La période d’essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

7.2. À l’initiative du marin

Lorsqu’il est mis fin à la période d’essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l’entreprise est inférieure à huit jours.

Titre IV Rupture du contrat de travail

Article 8 | Généralités

Le contrat de travail peut cesser à l’initiative de l’une des parties contractantes. Toute rupture du contrat de travail par l’une ou l’autre des parties doit faire l’objet d’un écrit.

Article 9 | Démission

La démission d'un marin d'appui doit être présentée par écrit avec un préavis d'au moins un mois.

La durée du préavis peut éventuellement être négociée entre le salarié et l'employeur.

Article 10 | Pension de retraite et indemnité de fin de carrière

Le départ à l'initiative du salarié, pour faire liquider ses droits à pension de la marine, constitue un « départ volontaire à la retraite ». Ce départ peut intervenir soit à l'échéance normale de fin de carrière choisie par l'intéressé, soit de façon anticipée dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Il est notifié à l'employeur par le salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un préavis de 1 mois si le salarié justifie d'une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans et de 2 mois si le salarié justifie d'une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans.

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande, avant le point de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, le montant des droits à indemnité auquel il peut prétendre.

L'indemnité de fin de carrière, versée à tous les marins réunissant 1 an et plus de service, qui quitteront leurs emplois au sein d'un GPM ou d'un GPFM pour bénéficier d'une pension de la marine, est calculée proportionnellement à la durée des services comme définie en annexe 2.

L'ancienneté acquise en tant que marin, dans un autre GPM et GPFM, un service de phares et balises ou DDTM sera prise en compte si cette ancienneté n'a pas déjà été prise en compte dans la cadre d'une indemnité de licenciement.

Le salaire mensuel de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière est égal au douzième de la rémunération brute des douze derniers mois de service du marin au sein d'un GPM et GPFM ou des 3 derniers mois si ce calcul est plus favorable, à l'exclusion des indemnités de nourriture et des primes exceptionnelles.

En cas de décès, l'indemnité versée est celle de fin de carrière à sa veuve/son veuf ou, à défaut, ses ayants droit.

Article 11 | Licenciement

Les motifs invoqués par l'employeur, pour prononcer un licenciement après expiration de la période d'essai, doivent avoir un caractère réel et sérieux.

Le licenciement devra obligatoirement être notifié par écrit.

11.1. Licenciement pour motif personnel : faute simple, grave ou lourde

La faute simple est celle qui ne présente pas un caractère de gravité suffisant pour imposer la cessation immédiate de la relation de travail, tout en justifiant le congédiement.

L'existence de cette faute ne dispense pas l'employeur de respecter les règles relatives au préavis et de verser l'indemnité de licenciement.

La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise : elle prive le salarié de l'application des règles protectrices relatives au préavis.

Elle permet le congédiement du salarié avec effet immédiat, sans indemnité de préavis ni de licenciement.

La faute lourde est une faute d'une exceptionnelle gravité révélant l'intention de nuire à l'employeur ; elle prive le salarié de toute indemnité de préavis et de licenciement (comme le fait la faute grave).

11.2. Licenciement pour motif économique

Conformément aux dispositions de l'article L. 1233-4 du code du travail, le licenciement pour motif économique ne pourra intervenir qu'en l'absence de toute possibilité de reclassement prioritairement en interne ou à défaut, dans un autre GPM et GPFM, cette démarche étant assurée par la publication sur le site de l'UPF d'une recherche de reclassement.

Les marins d'appui licenciés pour motif économique bénéficient d'une priorité d'embauche sur un poste de nature équivalente à celui qu'ils occupaient avant leur licenciement, lorsque les circonstances permettent de nouveau le recrutement. Cette priorité d'embauche est limitée à une période de 12 mois à compter du licenciement.

11.3. Licenciement pour inaptitude constatée par la médecine du travail

Lorsque le salarié est déclaré inapte, l'employeur est tenu de proposer un poste de reclassement en tenant compte des prescriptions du médecin du travail et de l'avis du CSE.

Si aucun reclassement n'est possible en interne, l'employeur consulte les autres GPM et GPFM sur les éventuelles possibilités de reclassement, en diffusant une recherche de reclassement sur le site de l'UPF.

Si l'employeur est dans l'incapacité de proposer un poste de reclassement ou si le marin refuse le(s) poste(s) proposé(s) correspondant aux préconisations du médecin du travail, le licenciement peut être prononcé.

Article 12 | *Préavis en cas de rupture d'un CDI*

12.1. Préavis en cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde

Dans le cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, le marin d'appui a droit :

- à un préavis d'un mois, s'il justifie chez le même employeur de six mois au moins d'embarquement effectif et continu et d'une ancienneté de services continus comprise entre un an et moins de deux ans ;
- à un préavis de deux mois, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus de deux ans au moins.

12.2. Périodes constitutives du préavis

Le préavis ne peut être constitué que par :

- les périodes d'embarquement ;
- les repos compensateurs ;
- les périodes d'activité à terre ;
- les périodes de RTT (sous réserve que la demande d'absence ait été validée par l'employeur).

12.3. Dispense de préavis

En cas de dispense de préavis, le marin d'appui ne doit pas perdre de rémunération par rapport à ce qui lui aurait été versé s'il avait continué à travailler pendant le préavis.

Article 13 | *Indemnité de licenciement*

Il sera alloué au marin d'appui licencié, sauf pour faute grave ou lourde de sa part, une indemnité distincte de l'indemnité de préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté, entrent seules en compte les périodes cumulées des services accomplis, en tant que marin, dans un GPM et GPFM, un service de phares et balises

ou DDTM et les périodes cumulées de congé, repos, RTT et repos compensateurs acquis au titre de ces services.

Lorsqu'un marin aura déjà fait l'objet dans un GPM et GPFM, un service de phares et balises ou DDTM, d'une mesure de licenciement, il ne sera pas tenu compte de l'ancienneté acquise dans les ports GPM et GPFM, un service de phares et balises ou DDTM antérieurement à ce licenciement.

De même, il ne sera pas tenu compte de l'ancienneté acquise dans les GPM et GPFM, un service de phares et balises ou DDTM antérieurement à :

- toute démission ;
- tout refus, sans motif valable, d'embarquement.

Le calcul de l'indemnité de licenciement est précisé en annexe 3.

Le salaire mensuel de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est égal au douzième de la rémunération brute des douze derniers mois de service du marin dans le GPM et GPFM, ou les 3 derniers mois si ce calcul est plus favorable, à l'exclusion des indemnités de nourriture et des primes exceptionnelles.

Lorsque la durée du préavis est fixée à soixante jours le marin en position de licenciement bénéficie d'autorisations d'absence dans la limite de quatre demi-journées en vue de chercher un autre emploi.

Titre V Mesures disciplinaires

Article 14

Tout marin d'appui qui se rendrait coupable d'une faute professionnelle ou de service, d'un manquement à la discipline ou qui refuserait d'embarquer sans raison valable, sera passible des sanctions définies par le code du travail et le règlement intérieur du GPM et GPFM.

La durée maximale de mise à pied ne pourra excéder 15 jours.

Article 15

Toute sanction est prononcée par le directeur général du GPM et GPFM ou son délégataire. Ces sanctions ne pourront être prononcées que si le marin d'appui a été reçu en entretien et entendu, à l'exception des sanctions mineures (avertissement et blâme) qui pourront faire l'objet d'une notification écrite sans entretien préalable.

Le marin qui est convoqué dans le cadre d'une procédure disciplinaire pourra se faire assister dans les mêmes conditions que celles prévues par le code du travail ou celles prévues localement.

Titre VI Organisation du travail, congés et repos

Article 16

Pendant tout le temps de leur embarquement, les marins d'appui accomplissent tous les services que comportent leurs fonctions en conformité avec le titre V du livre V du code des transports et les lois et règlements en vigueur.

Des conventions particulières fixent les conditions de travail à bord des navires, engins de dragage, de sondage et du lamanage dans chaque GPM et GPFM.

17.1. Organisation du travail

Chaque grand port maritime définit l'organisation du travail à bord des navires, en fonction du type de navigation et de son mode d'exploitation, ainsi que dans les autres services employant du personnel marin.

À défaut d'accord collectif local prévoyant une période différente, le travail est organisé sur une base annuelle de travail effectif.

En application des articles L. 3122-2 et suivants du code du travail, le travail à bord peut être organisé sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, avec une alternance de périodes d'embarquement et de périodes de repos à terre.

17.2. Durée du travail

La durée contractuelle annuelle de travail effectif des marins est fixée à 1 744 heures, soit 1 607 heures correspondant à la durée légale annuelle (incluant la journée de solidarité) et 137 heures supplémentaires rémunérées selon les modalités ci-dessous ou au taux légal si ce dernier est plus favorable :

- soit 25 % pour les 8 premières heures et 50 % pour les suivantes quand les heures supplémentaires sont décomptées à la semaine ;
- 25 % ou 50 % en tenant compte des modalités légales de calcul des heures supplémentaires applicables dans le cadre de l'annualisation (le seuil de déclenchement du taux à 50 % est déterminé en rapportant le nombre d'heures supplémentaires annuelles au nombre de semaines travaillées).

La durée contractuelle annuelle de travail effectif est plafonnée à 1 744 heures. Ce plafond peut toutefois être dépassé pour permettre au marin/officier de terminer son cycle d'embarquement ou de travail, en cours au moment de l'atteinte des 1 744 heures de travail effectif annuel.

Le traitement des heures effectuées au-delà de 1 744 heures est fixé dans l'article 17.3 du présent protocole d'accord.

Chaque grand port maritime peut, par accord collectif local, prévoir une durée contractuelle annuelle de travail effectif inférieure ainsi qu'une forfaitisation de la rémunération des heures supplémentaires ou la compensation de ces mêmes heures supplémentaires.

La durée contractuelle annuelle de travail effectif intègre, outre toutes les périodes d'embarquement avec inscription au rôle d'équipage, les temps passés dans des emplois en rapport avec les fonctions du marin d'appui, à terre ou sur des navires désarmés, en stage de formation professionnelle, ainsi que les heures de délégation pour l'exercice des mandats syndicaux.

Pour le marin d'appui embauché ou dont le contrat a été suspendu ou rompu au cours de l'année, la durée contractuelle annuelle de travail effectif est calculée au prorata du temps de présence du marin d'appui au cours de l'année considérée.

Le délai de prévenance, en cas de modification de l'horaire ou de la durée du travail, est défini localement.

17.3. Heures supplémentaires

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, au-delà des heures supplémentaires forfaitisées, est situé au-delà de la durée contractuelle annuelle de 1 744 heures ou de la durée annuelle de travail défini localement.

Pour le marin embauché ou dont le contrat a été suspendu ou rompu au cours de l'année, le calcul du temps de référence proratisé déterminera le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du volume d'heures annuel inclus dans la rémunération contractuelle sont rémunérées ou récupérées *a minima* au taux légal ou minima selon les modalités définies à l'article 17.2. Toutes les heures de travail effectif (hors temps de transport) réalisées sur du temps de repos avant ou après une journée de travail, selon les besoins de chaque port, donne lieu à un traitement défini par accord local ne pouvant être inférieur à l'accord national.

17.4. Temps de transport

Le temps de transport s'entend comme le trajet depuis le lieu conventionnel d'embauche défini localement par accord, jusqu'à bord de l'engin d'affectation où le marin d'appui est affecté et inversement.

Si le lieu conventionnel d'embauche est différent du lieu où se situe l'engin d'affectation du marin, le temps de transport fait l'objet d'une rémunération définie par les accords locaux, conformément à la réglementation, et n'est pas décompté comme temps de travail dans le plafond de 1 744 heures de la durée de travail annuelle (art. 17.2) lorsqu'il n'est pas inclus dans l'horaire de travail.

L'indemnité n'est pas due en cas de débarquement volontaire autorisé ou non ou à la suite d'une sanction prononcée par la direction du grand port maritime ou le capitaine du navire.

Article 18 | Repos. Congés

Les droits à congés et repos conventionnels sont définis localement sur la base d'un taux forfaitaire par jour d'embarquement.

Le nombre de jours non travaillés est déterminé localement en fonction de la durée quotidienne de travail effectif correspondant au régime de travail du marin. Il couvre les jours acquis selon les dispositions légales :

- compensation du repos hebdomadaire ;
- jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire ;
- congé payé annuel ;
- repos au titre de la réduction du temps de travail.

18.1. Repos hebdomadaire

Pour tenir compte du type de navigation et des modes d'exploitation des navires, le repos hebdomadaire peut être accordé de manière différée, au débarquement du marin d'appui.

18.2. Jours fériés

Les jours fériés sont les suivants : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, le jeudi de l'Ascension, le 14 juillet, le 15 août, le 1^{er} novembre, le 11 novembre et le 25 décembre.

Les jours fériés légaux lorsqu'ils sont travaillés sont compensés par un jour de repos à terre.

Le travail effectué le 1^{er} mai est rémunéré au taux majoré de 100 % et récupéré.

18.3. Lundi de la Pentecôte

Le lundi de Pentecôte fait l'objet d'un traitement par accord local dans chaque GPM et GPFM.

18.4. Congés payés

18.4.1. Nombre de congés payés

Conformément à l'article L. 5544-23 du code des transports, les marins d'appui bénéficient d'un droit à congés payés de trois jours calendaires par mois d'embarquement administratif, soit 36 jours calendaires pour une année.

Chaque grand port maritime peut, par accord collectif local, prévoir l'octroi de jours de congés supplémentaires.

18.4.2. Organisation des départs en congés

Les congés seront donnés en tenant compte des nécessités du service et des souhaits des intéressés.

Sauf demande exceptionnelle du marin et accord préalable de l'employeur, le congé principal (28 jours consécutifs) devra être accordé entre le 15 juin et le 15 septembre et leur roulement établi après avis des représentants du personnel autant que possible avant le 31 mars.

18.4.3. Rappel

Pour pallier l'absence d'un marin à l'embarquement ou remplacer un marin débarqué en cours de bordée, après avoir étudié toute autre possibilité (recours à un contrat à durée déterminée ou marin en sureffectif), la direction du GPM ou GPFM peut rappeler un marin d'appui qui pourra embarquer sur la base du volontariat.

Dans ce cas, les marins d'appui seront considérés comme se déplaçant pour les besoins du service, et les frais de déplacement seront à la charge du GPM ou GPFM.

En cas de déplacement par leurs propres moyens, ils seront remboursés sur la base du barème kilométrique appliqué dans le GPM ou GPFM concerné.

Par dérogation à l'article 17.4, le temps de déplacement est du temps de travail effectif et considéré comme tel, il est décompté de la durée annuelle de travail.

18.5. Regroupement des droits à congé légaux et conventionnels et des repos compensateurs légaux et conventionnels

Les droits à congé légaux et conventionnels et à repos compensateurs légaux et conventionnels peuvent être regroupés sur une période de référence qui ne peut être supérieure à une année, sans qu'il puisse être dérogé au respect des durées minimales de repos légales.

Tout travail rémunéré est interdit pendant la durée du congé et des repos compensateurs, sauf cas particuliers prévus par les dispositions légales.

Article 19 | *Congé sans solde*

Tout marin d'appui peut, dans la limite des possibilités, bénéficier d'un congé sans solde, après accord de son employeur. Ce congé sans solde ne pourra cependant pas excéder douze mois consécutifs ni dix-huit mois durant toute la carrière et sera suspensif des avantages attribués au titre de l'ancienneté.

La demande de congé sans solde doit être effectuée par écrit, au moins trois mois avant la date prévue pour le départ. Le GPM ou GPFM dispose d'un mois pour notifier sa réponse au marin d'appui.

En cas de motif impérieux, motivé et accepté par l'employeur, ces délais pourront toutefois être réduits en tenant compte des nécessités de service du GPM ou GPFM.

Indépendamment du congé sans solde prévu à l'alinéa précédent, et dans la limite des possibilités de chaque GPM ou GPFM, les marins d'appui qui souhaiteraient suivre les cours dans un établissement d'enseignement maritime, pourront après un an de service ininterrompu dans les GPM ou GPFM obtenir au cours de leur carrière, sur décision du directeur du GPM ou GPFM, un congé sans solde d'une durée maximum de trente mois. Ce congé spécial sans solde sera fractionné en périodes dont la durée sera fixée par accord entre l'intéressé et la direction du GPM ou GPFM et dont aucune ne pourra excéder la durée de deux années scolaires consécutives.

La même disposition est applicable par périodes de deux ans renouvelables en ce qui concerne les marins d'appui titulaires de fonctions permanentes au sein d'une organisation syndicale représentative au sein du GPM ou GPFM régulièrement constituée.

À l'issue du congé sans solde, le rembarquement se fera dans les conditions au moins égales à celles acquises par l'intéressé au moment de son départ.

Article 20 | Congés exceptionnels pour événement de famille

Les marins auront droit, sur justification, à l'occasion de certains événements familiaux, aux congés exceptionnels prévus ci-dessous décomptés en jours ouvrables :

Sans condition d'ancienneté :

- mariage ou pacte civil de solidarité du salarié : 4 jours portés à 7 jours lors de la première occurrence, ces sept jours n'étant attribués qu'une seule fois, que cette première occurrence soit un mariage ou un Pacs ;
- décès d'un conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 4 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours porté à 7 jours ouvrés pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié (ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était parent).

8 jours supplémentaires de congé de deuil pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans ;

- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours augmentés éventuellement des délais de route dans la limite de 24 heures ;
- naissance d'un enfant au foyer du salarié ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 4 jours ;
- décès du beau-père, de la belle-mère du salarié marié ou lié par un Pacs ou par un certificat de concubinage, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours augmentés éventuellement des délais de route dans la limite de 24 heures ;
- décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-fils ou d'une petite-fille : 1 jour ;
- 2 jours en cas d'annonce de survenue d'un handicap chez un enfant à charge.

Par ailleurs le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre, au maximum, à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

Ces jours d'absence devront être pris au moment de l'événement et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

En outre, le marin ayant un enfant gravement malade dont il assume la charge peut bénéficier d'un congé rémunéré d'une durée maximale de six jours par an sur demande présentée à l'employeur et accompagnée des justifications médicales, signifiant des soins importants ou une hospitalisation.

Titre VII Emplois et rémunérations

Article 21 | Évolution de carrière

21.1. Promotion professionnelle

L'avancement des marins s'effectue dans la limite des postes disponibles et des qualifications afférentes à leurs brevets ainsi que selon les modalités fixées par les règlements ou accords particuliers applicables aux marins des GPM et GPFM.

À défaut de règlement ou d'accord d'entreprise, les promotions sont décidées par le GPM et GPFM au vu des postes disponibles, des qualifications, des compétences et de l'ancienneté du marin. Il sera tenu compte des bilans et/ou évaluations.

Les promotions peuvent être précédées d'une période probatoire. Cette durée est appréciée en fonction du parcours professionnel du marin concerné en tenant compte, en particulier, des remplacements effectués. La durée de ces remplacements pourra être déduite de la période probatoire dont la durée ne pourra être supérieure à la durée de période d'essai prévue conventionnellement pour les CDI.

Durant cette période probatoire, le marin perçoit la rémunération qui est attaché à sa nouvelle fonction et est classé dans la catégorie correspondante.

Lorsqu'il est mis fin à la période probatoire avant son terme, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le marin retrouve son emploi précédent et la rémunération qui y est attachée.

Une promotion en cours de période d'essai met fin automatiquement à cette dernière.

À l'issue de la période probatoire, le marin est confirmé dans ses nouvelles fonctions par une décision du directeur général valant avenant à son contrat de travail. Il perçoit la rémunération qui y est attachée et est classé dans la catégorie correspondante.

Lorsqu'un marin aura effectué un remplacement probant dans des fonctions d'officiers, il sera prioritaire pour intégrer le collège officiers lorsqu'un poste y sera vacant.

21.2. Remplacement ou affectation temporaire dans une fonction supérieure

Hors cas de promotion, en cas d'absence d'un marin d'appui ou d'augmentation temporaire d'activité, si l'organisation du travail le permet, les affectations s'effectueront de préférence par la voie interne en fonction des compétences et ressources disponibles ou selon les modalités spécifiques en vigueur dans le GPM et GPFM.

Ce remplacement peut être effectué dans un poste à qualification supérieure.

Il perçoit pour la durée de son affectation la rémunération afférente à ce poste. Il sera tenu compte des durées de ces remplacements dans les perspectives d'évolution professionnelle du marin.

Article 22 | Classification et rémunération minimale

Les emplois de marins sont classés comme suit, en fonction du domaine d'activité :

Lamanage	Vedettes	Dragages
Intitulé	Intitulé	Intitulé
Patron de vedette	Personnel pont	Personnel pont
Responsable lamanage	Patron mécanicien	Assistant officier pont
Chef d'équipe	Patron de vedette < 6tx	Maître équipage
Assistant officier pont	Patron de vedette 6-20 tx	Maître dragueur

Lamanage	Vedettes	Dragages
Intitulé	Intitulé	Intitulé
Chef de manœuvre	Patron de vedette 21-25 tx	Chef dragueur
Ouvrier mécanicien	Assistant officier pont	Chef timonier
Matelot qualifié	Hydrographe 3 ^e classe/aide hydro	Matelot qualifié
Matelot	Cuisinier	Matelot
	Matelot	Personnel ADSG
	Personnel machine	Assistant officier SG
	Patron mécanicien	Cuisinier
	Chef mécanicien	Maître d'hôtel
		Matelot cuisinier
		Aide toutes catégories
		Personnel machine
		Chef mécanicien non-officier
		Assistant officier
		Maître machine
		Maître électricien
		Ouvrier mécanicien
		Ouvrier électricien

La grille des rémunérations minimales associées à chaque fonction et applicables dans les GPM et GPFM est annexée au présent protocole d'accord (annexe 1).

Chaque année, les parties conviennent de se retrouver dans le cadre d'une négociation annuelle sur les soldes et accessoires.

22.1. Principes généraux

Compte tenu des rythmes et des modes d'organisation propres à chaque type de navire, les barèmes sont établis en considération d'une durée de travail calculée sur une base annuelle légale de 1 607 heures.

■ Sont exclus de la rémunération minimale :

Les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement/participation aux résultats de l'entreprise), de la prime d'ancienneté, le remboursement des frais, la prime de fin d'année, les primes et gratifications ayant un caractère aléatoire et exceptionnel, l'indemnité de nourriture et les heures supplémentaires dont les heures supplémentaires forfaitaires.

22.2. Conditions d'attribution de l'indemnité de nourriture

L'indemnité de nourriture est versée dans les conditions définies par les lois et règlements en vigueur ainsi que les conventions internationales applicables.

22.3. Frais de déplacement

Le marin appelé à se déplacer pour les besoins du service sur ordre de l'employeur ou de ses représentants, est indemnisé des frais correspondants aux dépenses réelles engagées supportées suivant les modalités particulières à chaque GPM et GPFM.

22.4. Supplément mensuel d'ancienneté

Le supplément mensuel d'ancienneté est alloué au marin à partir d'un an de service passé en qualité de marin dans un GPM ou GPFM. Son taux est fixé à 0,21 % du salaire mensuel de base par année d'ancienneté (voir annexe 1).

Pour la détermination de l'ancienneté, le temps passé en qualité de marin dans un GPM ou GPFM ou dans un service maritime des ponts et chaussées (service des dragages ou service des phares et balises) est pris en compte pour sa totalité dès le premier jour de contrat.

Le temps de navigation accompli dans les armements autres que ceux cités précédemment est pris en compte pour moitié. Cette ancienneté est intégrée dans l'ancienneté globale due à concurrence de l'ancienneté acquise dans le paragraphe précédent.

L'ancienneté totale prise en compte pour l'attribution du supplément mensuel d'ancienneté est limitée à 33 ans.

22.5. Prime de fin d'année

Pour une année de présence complète, la prime de fin d'année est égale à la valeur mensuelle de la 9^e catégorie du barème des salaires forfaitaires de l'ENIM.

Cette prime est calculée au prorata du temps de présence dans les GPM et GPFM au cours de l'année, sauf dispositions locales plus favorables.

Pour le calcul du temps de présence, sont pris en compte les embarquements, les congés, les repos, RTT et repos compensateurs, les temps de disponibilité, les périodes de disponibilité à terre et les délégations.

22.6. Allocations spéciales

Les allocations spéciales sont des indemnités accordées pour certains travaux salissants ou spéciaux.

La liste des travaux qui donnent lieu au paiement d'allocations spéciales et le nombre d'allocations spéciales allouées pour chacun de ces travaux sont fixées au sein de chaque GPM et GPFM.

22.7. Supplément familial de traitement

Les GPM ET GPFM s'engagent à mettre en place un supplément familial de traitement à hauteur du montant de la CCNU dans un délai maximum de 5 ans suivant la date de signature du présent accord. Les modalités de mise en œuvre seront fixées dans le cadre d'un protocole local.

22.8. Supplément de qualification

Le supplément mensuel de qualification est alloué aux marins titulaires d'un CAP de l'enseignement technique, sous réserve d'être âgés de 25 ans et de détenir le diplôme depuis au moins 5 ans (cf. annexe 1).

L'application du supplément de qualification pourra faire l'objet de mesures d'adaptation au niveau local dans chaque GPM et GPFM.

Article 23 | Conditions de vie, logement à bord et nourriture à bord

Dans le cas où les marins sont logés à bord, les logements qui leur sont affectés doivent être chauffés ou ventilés suivant la température et doivent assurer une sécurité suffisante et une protection contre les intempéries et la mer ; le matériel de couchage et de lingerie est fourni par l'employeur dans des conditions d'hygiène et de confort convenables.

Le nettoyage en grand des locaux sera assuré une fois par semaine par l'équipage pendant les heures de travail et avant l'appareillage suivant les réparations.

Lorsque, pour une raison quelconque, le logement ne peut être assuré à un marin en service où il devrait être normalement logé, la mise à disposition d'un logement est à la charge de l'employeur selon les modalités définies localement.

Lorsque les marins sont nourris par l'employeur, la nourriture doit être saine, fournie en quantité suffisante et de bonne qualité. Lorsque les marins ne sont pas nourris par l'employeur, ils reçoivent une indemnité représentative de nourriture. L'indemnité peut être décomptée par demi-journée lorsque les marins d'appui sont partiellement nourris par l'employeur.

En cas de naufrage ou de fortune de mer, des effets destinés à permettre aux marins d'appui naufragés ou accidentés de retourner dans leur foyer sont fournis par l'employeur.

Article 24 | Période de réserve (défense nationale)

Les marins seront réintégrés dans leur emploi, dès qu'ils seront libérés, dans les conditions fixées par les lois et règlements en vigueur.

Les marins ainsi réintégrés bénéficieront des avantages acquis dans le port au moment de leur départ.

Titre VIII Formation professionnelle

Les dispositions du protocole d'accord du 26 juillet 1985 relatif à la formation professionnelle continue du personnel marin des ports autonomes continuent de s'appliquer.

Un groupe de travail paritaire sera constitué après la signature du présent protocole d'accord afin de mettre à jour les dispositions du protocole d'accord du 26 juillet 1985 et de formaliser les dispositions relatives à la formation professionnelle des personnels marins des GPM et GPFM dans un nouveau protocole d'accord.

Titre IX Régime social, accidents du travail, maladies et décès

Article 25 | Régime frais de santé

Les marins sont rattachés, suivant les dispositions des lois et règlements en vigueur, au régime social de la caisse générale de prévoyance et de la caisse de retraite des marins français gérées par l'Établissement national des invalides de la marine (ENIM).

Tous les marins d'appui bénéficieront d'un régime de prévoyance santé (complémentaire santé) souscrite dans chaque GPM et GPFM et supporteront la part de cotisation individuelle correspondante. Le détail et les conditions de cette assurance seront repris dans les conventions particulières de chacun des ports conformément aux législations en vigueur.

La participation financière des GPM et GPFM est au moins égale à 50 % de la cotisation, le reste étant à la charge des marins d'appui.

Article 26 | Prise en charge des frais médicaux

Dans le cas de blessure ou de maladie au cours de la navigation ou accident du travail d'un marin d'appui, le remboursement par l'employeur des frais médicaux et pharmaceutiques est limité aux barèmes de la caisse générale de prévoyance. Le droit de contrôle et de visite du

médecin du service de santé des gens de mer de chaque GPM et GPFM est réservé en toutes circonstances, selon les dispositions du code des transports.

Article 27 | *Rapatriement en cas de décès*

Le corps des marins décédés en service sera, sauf impossibilité matérielle, rapatrié au port d'origine aux frais de l'employeur.

Article 28 | *Prévoyance*

Les dispositions de la convention collective des personnels marins d'appui des ports autonomes ainsi que les avenants et protocoles d'accord relatifs à la prévoyance continuent de s'appliquer.

Un groupe de travail paritaire sera constitué après la signature du présent protocole d'accord afin de mettre à jour ces mêmes dispositions.

Titre X Droit syndical et liberté d'opinion

Article 29 | *Droit syndical*

Le droit syndical s'exerce dans les armements relevant des GPM et GPFM selon les modalités définies par le code du travail dans le respect des accords locaux et nationaux.

Les parties reconnaissent la liberté d'opinion à chacune d'elles.

Elles reconnaissent également le droit pour chaque personnel marin d'adhérer librement à un syndicat professionnel. Les GPM et GPFM s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance syndicale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'engagement, l'affectation, l'évolution de carrière ou la rupture du contrat du personnel marin.

Afin de permettre au personnel marin exerçant des responsabilités syndicales de concilier vie professionnelle et engagement syndical, et afin de prendre en compte l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice des mandats, les personnels marins concernés examineront leur situation tous les deux ans, au cours de l'entretien professionnel avec leur direction, notamment en matière de formation, d'évolution de carrière et l'organisation du maintien de leurs brevets.

Les personnels marins ayant des responsabilités syndicales pourront, sauf impossibilité de service, obtenir une autorisation d'absence avec maintien de rémunération afin de participer aux congrès ou réunions syndicales des organisations par lesquelles ils sont mandatés.

Chaque organisation syndicale représentative au sein d'un GPM ou GPFM a droit à deux assemblées générales annuelles consacrées au personnel marin, après accord sur la date et selon les modalités définies localement.

Le temps passé en assemblée générale est du temps de travail effectif.

Conformément au cadre légal de la communication syndicale, des panneaux seront placés à terre et à bord des navires disposant d'un espace d'affichage suffisant pour l'affichage des communications de chaque organisation syndicale.

Article 30 | *Participation aux négociations nationales relatives au personnel marin (marins d'appui et officiers)*

Les délégations patronale et syndicales mandatées pour participer aux séances nationales de négociations relatives au personnel marin dans son ensemble (marins d'appui et officiers) seront composées de dix représentants du collège « salariés » (représentants du personnel marin d'appui et/ou officiers) et dix représentants du collège « employeurs ».

Les représentants du collège « salariés » seront désignés en fonction de la représentativité des organisations syndicales au niveau de la branche.

Chaque organisation syndicale reconnue représentative au niveau de la branche pourra mandater au moins un représentant afin qu'il participe aux réunions nationales paritaires de négociation sur des sujets relatifs au personnel marin.

Le temps passé en réunion paritaire est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré en tant que tel par le GPM ou GPFM dont le représentant est salarié.

Chaque organisation syndicale représentative convoquée à une réunion paritaire nationale informe l'employeur, dès réception de la convocation, du mandatement d'un de ses salariés. L'employeur organise l'absence du salarié convoqué.

Le temps de trajet aller-retour entre le domicile du représentant et le lieu de la réunion est indemnisé selon les conditions définies au sein de chaque GPM et GPFM pour le temps de transport. Le temps passé dans les transports n'est pas décompté comme du temps de travail effectif.

L'intégralité des frais inhérents aux déplacements sont pris en charge par le GPM et GPFM dont le représentant est salarié, selon les modalités définies localement.

Article 31 | *Institutions représentatives du personnel*

Les institutions représentatives du personnel sont constituées au sein des GPM et GPFM selon les conditions légales et conventionnelles.

Conformément aux dispositions légales et à l'accord de branche du 17 octobre 2018, les GPM et GPFM dont l'effectif atteint 11 salariés instituent un comité social et économique. Le nombre de collèges et la répartition des sièges sont définis par le protocole préélectoral négocié localement selon les dispositions légales et conventionnelles. Les parties veillent à tenir compte de la représentation du personnel navigant.

Chaque organisation syndicale représentative au sein d'un GPM ou GPFM pourra mandater des représentants marins afin de participer aux réunions de négociation locale dès lors qu'elles concernent les personnels marins.

Titre XI Dispositions finales

Article 32 | *Litiges résultant de l'interprétation ou de l'application de la convention*

Les litiges auxquels donnerait lieu l'interprétation du présent accord national devront faire l'objet d'un examen entre les parties signataires.

Au cas où ils n'auraient pu être résolus par ce moyen, ils seront réglés suivant les procédures de règlement des conflits collectifs du travail prévues par les lois et règlements en vigueur.

Article 33 | *Durée*

Le présent accord national est conclu pour une durée indéterminée.

Article 34 | *Dépôt*

Le présent accord sera déposé selon les modalités prévues par le code du travail.

Article 35 | *Révision*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables étant précisé que la partie qui entend réviser l'accord est tenue d'en informer l'autre

partie par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception qui doit parvenir deux mois au moins avant la date à laquelle la révision peut avoir effet.

Les discussions ne commenceront que lorsque la partie contractante qui prend l'initiative de la demande de révision aura fait parvenir à l'autre partie un projet de nouvel accord, limité aux dispositions qui font l'objet de la demande de révision.

L'accord en cours demeure en application jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles le modifiant.

Article 35 bis | Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables, étant précisé que la partie qui entend dénoncer l'accord est tenue d'en informer l'autre partie par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception qui doit parvenir trois mois au moins avant la date à laquelle la dénonciation peut avoir effet.

Cette dénonciation, accompagnée d'un projet d'accord de substitution, devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

En tout état de cause, l'accord dénoncé demeure en application jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles le remplaçant ou pendant une durée d'un an maximum à compter de l'expiration du préavis à défaut de la conclusion d'un nouvel accord.

Les discussions sur les demandes de révision ou de dénonciation se feront entre l'organisation patronale représentative des GPM et GPFM et les organisations syndicales représentatives au sein de la branche port et manutention.

Fait à Paris, le 19 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Minima, supplément mensuel d'ancienneté et supplément de qualification

I. Grille des rémunérations minimales par fonction au 1^{er} janvier 2025

Lamanage

(En euros.)

Intitulé	Solde mensuelle d'activité
Patron de vedette	2 636,7
Responsable lamanage	3 035,52
Chef d'équipe	2 925,36
Assistant officier pont	3 035,52
Chef de manœuvre	2 925,36
Chef de manœuvre stagiaire et non titulaire	2 798,88
Ouvrier mécanicien	2 636,7
Matelot qualifié	2 473,5
Matelot	2 437,8

Vedettes

(En euros.)

Intitulé	Solde mensuelle d'activité
Personnel pont	
Patron mécanicien	2 566,51
Patron de vedette < 6tx	1 845,89
Patron de vedette 6-20 tx	2 019,35
Patron de vedette 21-25 tx	2 023,38
Assistant officier pont	2 517,25
Hydrographe 3 ^e classe/aide hydro	2 523,48
Cuisinier	2 028,78
Matelot	1 830,43
Personnel machine	
Patron mécanicien	2 566,51
Chef mécanicien	2 566,51

(En euros.)

Intitulé	Solde mensuelle d'activité
Personnel pont	
Assistant officier pont	2 289,87
Maître équipage	2 023,10
Maître dragueur	2 023,10
Chef dragueur	2 023,10
Chef timonier	2 023,10
Matelot qualifié	1 856,60
Matelot	1 830,43
Personnel AD SG	
Assistant officier SG	2 289,87
Cuisinier	2 028,78
Maître d'hôtel	2 028,78
Matelot cuisinier	2 028,78
Aide toutes catégories	1 898,22
Personnnel machine	
Chef mécanicien non-officier	2753,113
Assistant officier	2 289,87
Maître machine	2 289,87
Maître électricien	2 289,87
Ouvrier mécanicien	1 976,13
Ouvrier électricien	1 976,13

II. Supplément mensuel d'ancienneté au 1^{er} janvier 2025

Montant annuel de la rémunération brute minimum au 1 ^{er} janvier 2025	21 965,10 €
---	-------------

Minima/an	Minima/mois	Taux	Supplément mensuel d'ancienneté par année d'ancienneté
21 965,10 €	1 830,43 €	0,21 %	3,84 €

III. Supplément de qualification au 1^{er} janvier 2025

Le montant minimum du supplément de qualification mensuel (si elle existe dans le GPM)	33,99 €
--	---------

Annexe 2 Indemnité conventionnelle de fin de carrière des marins d'appui

Ancienneté	Indemnité
0 année	0 mois
1 année	0,55 mois
2 années	1,1 mois
3 années	1,65 mois
4 années	2,2 mois
5 années	2,75 mois
6 années	3,3 mois
7 années	3,85 mois
8 années	4,4 mois
9 années	4,95 mois
10 années	5,5 mois
11 années	6,05 mois
12 années	6,6 mois
13 années	7,15 mois
14 années	7,7 mois
15 années	8,25 mois
16 années	8,8 mois
17 années	9,35 mois
18 années	9,9 mois
19 années	10,45 mois
20 années et plus	11 mois

Annexe 3 Indemnité conventionnelle de licenciement des marins d'appui

Ancienneté	Indemnité
0 année	0 mois
1 année	0,55 mois
2 années	1,1 mois
3 années	1,65 mois
4 années	2,2 mois
5 années	2,75 mois
6 années	3,3 mois
7 années	3,85 mois
8 années	4,4 mois
9 années	4,95 mois
10 années	5,5 mois
11 années	6,05 mois
12 années	6,6 mois
13 années	7,15 mois
14 années	7,7 mois
15 années	8,25 mois
16 années	8,8 mois
17 années	9,35 mois
18 années	9,9 mois
19 années	10,45 mois
20 années et plus	11 mois

Annexe 4 Allocations spéciales

Le montant minimum d'une allocation spéciale (si elle existe dans le GPM)	3,26 €
---	--------

Avenant du 19 juin 2025
à l'accord du 29 mars 2022
relatif au régime de retraite supplémentaire

NOR : ASET2550783M

IDCC : 3017

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

UPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FNPD CGT ;

FGTE CFDT ports et dock,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord du 29 mars 2022, les parties signataires sont convenues de modifier l'article 3 de l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies, pour contribuer au financement du service dédié à la gestion des rentes de retraite supplémentaire, auquel est affecté le personnel de l'IGRS CRP.

Cet accord a porté temporairement le taux de cotisation applicable à ce régime de 3,70 % à 3,80 %, à compter du 1^{er} avril 2022 et jusqu'au 31 mars 2025.

Le taux de frais sur cotisations périodiques du contrat n° RG 151 136 573 a été dans le même temps porté de 0,15 % à 2,78 %, de manière à assurer le financement de ce service.

Article 1^{er}

Les parties conviennent que l'accord du 29 mars 2022 a été conclu pour une durée déterminée à compter du 1^{er} avril 2022, et qu'il prendra fin le 1^{er} avril 2025.

Article 2

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Paris, le 19 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 19 juin 2025

à l'accord du 15 janvier 2009
relatif au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies

NOR : ASET2550784M

IDCC : 3017

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

UPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FNPD CGT ;

FGTE CFDT ports et dock,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord du 29 mars 2022, les parties signataires sont convenues de modifier l'article 3 de l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies, pour contribuer au financement du service dédié à la gestion des rentes de retraite supplémentaire, auquel est affecté le personnel de l'IGRS CRP.

Cet accord a porté temporairement le taux de cotisation applicable à ce régime de 3,70 % à 3,80 %, à compter du 1^{er} avril 2022 et jusqu'au 31 mars 2025.

Le taux de frais sur cotisations périodiques du contrat n° RG 151 136 573 a été dans le même temps porté de 0,15 % à 2,78 %, de manière à assurer le financement de ce service.

Cette disposition étant arrivée à échéance, les parties signataires sont convenues de reconduire une hausse temporaire du taux de cotisation applicable au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies, à compter du 1^{er} avril 2025 et jusqu'au 31 décembre 2027, afin d'assurer le maintien, dans son organisation actuelle, d'une gestion dédiée des rentes.

Article 1^{er}

L'article 3 de l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies est modifié comme suit :

« Le taux de cotisation est porté à 3,78 % du 1^{er} avril 2025 au 31 décembre 2027, date à laquelle le taux de cotisation applicable sera à nouveau de 3,70 %, sauf accord préalable des parties signataires. »

Les modalités de répartition de cette cotisation entre employeurs et salariés, prévues par l'article 3 précité, demeurent inchangées.

Article 2

À compter du 1^{er} avril 2025, le taux de frais sur cotisations périodiques du contrat n° RG 151 136 573 est établi à 2,39 %, de manière à assurer le financement du service de gestion dédiée.

Article 3

Une modification du contrat d'assurance conclu entre l'UPF et ARIAL CNP Assurances interviendra en conséquence, par voie d'avenant modifiant l'avenant n° 7 au contrat RG 151 136 573.

Article 4

Au 31 décembre 2027, les modalités de fonctionnement du service dédié aux régimes de retraite supplémentaire seront réexaminées, concomitamment à la question de la revalorisation des rentes du régime de retraite à prestations définies.

Parmi les différentes options à envisager, la possibilité de transférer cette activité vers les équipes de gestion de l'organisme assureur, à Mons-en-Barœul, sera réétudiée et les frais sur cotisations seront ajustés en fonction de la solution retenue.

Article 5

Cet accord est conclu pour une durée déterminée. Il cessera de produire tout effet au 31 décembre 2027.

Article 6

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Paris, le 19 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 20 du 19 juin 2025
relatif à la révision de la convention collective
(art. 2 « Bénéficiaires »)

NOR : ASET2550786M

IDCC : 3017

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

UPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT ;

FGTE CFDT ports et dock,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de réviser l'article 2 de la CCNU relatif aux bénéficiaires.

Cette révision porte sur le personnel marin des grands ports maritimes et grand port fluvio-maritime (GP[F]M), qui ne relève pas de la CCNU, pour faire référence aux deux accords qui leur seront applicables selon leur catégorie, marins d'appui ou officiers.

Ces deux accords ont été élaborés dans le cadre d'un groupe de travail technique associant les différentes parties prenantes, représentants des GP(F)M et des organisations syndicales représentatives des marins localement.

Ces deux accords, validés en CPPNI, sont annexés à la CCNU par le présent avenant.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 2, point 3, relatif au personnel marin, sont complétées comme suit :

« 3. Marins

La présente convention collective ne s'applique pas au personnel marin.

Les marins des grands ports maritimes et du grand port fluvio-maritime HAROPA relèvent, selon leur catégorie, des dispositions de l'un des deux accords annexés par le présent avenant à la CCNU :

- accord applicable aux marins d'appui et ses annexes, conclu le 19 juin 2025 ;
- accord applicable aux officiers et ses annexes, conclu le 19 juin 2025.

Des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent préciser les droits et avantages dont ils bénéficient et qui ne sont pas régis par leur statut légal et conventionnel. »

Article 2 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter de la date de sa signature, étant précisé que les dispositions des deux accords susmentionnés prennent effet, dans chaque GP(F)M relevant de leur champ d'application, à compter de la date de dénonciation effective (c'est-à-dire à compter du terme du délai de préavis visé à l'article L. 2261-9 du code du travail ou du délai de prévenance de dénonciation des usages/accords atypiques), par chaque établissement, de l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables au personnel marin des GPM et GPFM conclues antérieurement à la date de signature du présent avenant à la CCNU (« convention » de 1969 et ses avenants, protocoles d'accords, accords dits « nationaux » et accords d'entreprise ou atypiques y faisant référence et ne se suffisant pas à eux-mêmes).

Article 3 | Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail.

Fait à Paris, le 19 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : **3222** | **MENUISERIES, CHARPENTES ET CONSTRUCTIONS
INDUSTRIALISÉES ET PORTES PLANES**

Avenant n° 1 du 25 août 2025

à l'accord du 5 juin 2025
relatif à l'activité partielle de longue durée rebond

NOR : ASET2550766M

IDCC : 3222

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

UFME ;

UICB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles ont décidé d'accompagner les entreprises et les salariés pour faire face aux graves conséquences de la dégradation de la conjoncture.

En effet, ils ont pleinement conscience des difficultés rencontrées par les entreprises en matière d'activité et des salariés en matière d'emploi et de formation.

Le présent avenant a pour objet de confirmer la volonté des partenaires sociaux de pouvoir couvrir au titre de l'activité partielle de longue durée rebond en application de l'accord de branche, l'ensemble des documents unilatéraux déposés avant le 28 février 2026 pour une durée pouvant aller jusqu'au 28 février 2028, par les entreprises ayant recours à ce dispositif.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives, signataires du présent avenant, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale est la fabri-

cation, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16 23 Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes ;
- escaliers.

Article 2 | Entrée en vigueur, date d'application et durée de l'accord

L'article 12 de l'accord national du 5 juin 2025 est ainsi modifié :

« Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il 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. Il couvre ainsi les documents unilatéraux prévus à l'article 3 du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au plus tard à la date prévue au VIII de l'article 193 de la loi susvisée. »

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée par les partenaires sociaux.

Article 4 | Révision de l'avenant

Le présent avenant pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

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

Fait à Courbevoie, le 25 août 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : **3232** | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**
AGENTS DE DIRECTION
(18 septembre 2018)

Protocole d'accord du 20 juin 2025

relatif à l'extension aux agents de direction
de l'accord de désignation de la filière professionnelle
pour le rattachement à un opérateur de compétences

NOR : ASET2550799M

IDCC : 3232

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FEC FO ;

SNADEOS CFTC ;

SNPDOSS CFE-CGC ;

SNFOCOS ;

UNSA ADOSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a modifié en profondeur l'organisation de la formation professionnelle tant en ce qui concerne les dispositifs d'accès à la formation, les règles de financement que la gouvernance du système.

Le législateur a notamment institué des opérateurs de compétences (OPCO) en charge de l'accompagnement des branches professionnelles et des employeurs adhérents, afin de les assister dans leur réflexion relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et la mise en œuvre de leurs politiques de formation, via une offre de service adaptée.

Dans ce cadre, les branches professionnelles ont été invitées à désigner une filière professionnelle pour le rattachement à un OPCO.

En 2012, l'Ucanss et les organisations syndicales nationales représentatives au sein du régime général ont choisi de rejoindre l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la protection

sociale, de l'emploi, de l'habitat social et de l'économie sociale et solidaire en adhérant à Uniformation. Ce choix a été guidé par la proximité avec les branches professionnelles de la protection sociale, notamment la mutualité et les institutions de prévoyance et de retraite complémentaire, dont les problématiques RH et de formation sont similaires (en particulier en termes d'observation prospective des évolutions des métiers et des qualifications et de formation professionnelle des salariés de ces secteurs).

Par accord du 4 décembre 2018, les parties signataires ont désigné la filière professionnelle à laquelle le régime général entend se rattacher dans le cadre de la création de l'OPCO de la filière « cohésion sociale » dont les caractéristiques et les valeurs, notamment d'accès aux soins, sont les plus proches du régime général, de ses organismes et de ses salariés.

La période qui vient de s'écouler, d'avril 2019 à aujourd'hui, confirme la pertinence du rattachement à cette filière. La cohérence du périmètre de couverture de l'OPCO englobant notamment les branches de protection sociale dont les enjeux en matière d'emploi et de formation sont proches, est affirmée et présente un intérêt pour le régime général. L'offre de service de l'OPCO s'adapte globalement aux besoins des différentes branches et à leurs spécificités.

Le présent accord vise à renouveler cette adhésion.

Article 1^{er}

Les dispositions du protocole d'accord du 20 juin 2025 relatif à la désignation de la filière professionnelle pour le rattachement à un opérateur de compétences sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 18 septembre 2018.

Article 2

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2026. Il est conclu pour une durée déterminée de cinq ans.

Il fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le code du travail. Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Montreuil, le 20 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3232** | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**
AGENTS DE DIRECTION
(18 septembre 2018)

Protocole d'accord du 20 juin 2025

relatif à l'extension aux agents de direction des dispositions
relatives à la formation professionnelle du régime général de sécurité sociale

NOR : ASET2550800M

IDCC : 3232

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNADEOS CFTC ;

SNPDOSS CFE-CGC ;

UNSA ADOSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a modifié en profondeur l'organisation de la formation professionnelle tant dans son fonctionnement, son financement que sa gouvernance. Dans ce contexte, le cadre conventionnel relatif à la formation professionnelle a évolué au sein du régime général à travers la conclusion du protocole d'accord du 19 décembre 2019, agréé le 30 avril 2020.

L'article 10 du protocole d'accord prévoit notamment l'ouverture d'une négociation tous les trois ans sur les conditions d'évolution du taux de la contribution conventionnelle supplémentaire à la formation professionnelle.

Pour les années 2023 à 2025, cette contribution a été maintenue à 0,15 % de la masse salariale brute des organismes du régime général de sécurité sociale, en application de l'avenant conclu le 11 octobre 2022, agréé le 14 novembre 2022.

Par le présent avenant, les parties signataires reconduisent ce taux pour les années 2026 à 2028.

Ces mêmes parties souhaitent en outre mettre en cohérence le protocole d'accord du 19 décembre 2019 avec les évolutions légales et conventionnelles intervenues dans le champ de la formation professionnelle depuis la conclusion de l'accord.

Par ailleurs, elles ont également convenu d'une amélioration de la reconnaissance de la fonction et de l'activité tutorale ainsi que celles exercées en tant que formateur interne à titre accessoire.

Les parties signataires adoptent les dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant du 20 juin 2025 au protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 18 septembre 2018.

Article 2

Les montants revalorisés des primes prévus aux articles 4 et 7 du présent avenant, s'appliquent au premier jour du mois qui suit la date d'agrément, pour l'ensemble des missions concernées.

Le présent avenant sera déposé pour extension auprès du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Il est conclu à durée indéterminée et entrera en vigueur sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale. Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

En outre, et par exception, l'entrée en vigueur de l'article 10 du présent avenant portant sur la révision de la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A est conditionnée à l'extension du présent avenant par le ministère chargé du travail.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 20 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 2 juillet 2025

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} juillet 2025
(Pyrénées-Atlantiques et Seignanx)

NOR : ASET2550789M

IDCC : 3248

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

UIMM Adour,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 14 mars, 11 avril et 6 juin 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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

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

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

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

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,90 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} juillet 2025.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Article 4 | Suivi de l'accord

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

Article 5 | Révision

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

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

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

Article 6 | Dénonciation

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

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

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Pau, le 2 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250370-000925

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
