

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance du 9 décembre 1993. Etendue par arrêté du 19 septembre 1994 JORF 29 septembre 1994 et élargie aux institutions de prévoyance par arrêté du 31 janvier 1995 JORF 10 février 1995.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1794

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance du 9 décembre 1993. Etendue par arrêté du 19 septembre 1994 JORF 29 septembre 1994 et élargie aux institutions de prévoyance par arrêté du 31 janvier 1995 JORF 10 février 1995.

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 21 mars 2025 relatif à la rémunération mensuelle minimale garantie pour l'année 2025

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635698

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635698

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

6 août 2026 à 05:33

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 31	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 21 bis	•
Article 22	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 23	•
Article 27	•
Article 27	•
Article 27 bis	•
Article 27 bis	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article	•
Article	•
Article 1er	•
Article 1.1	•
Article 1.2	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 4	•
Article	•
Article 5	•
Article 5.1	•
Article 5.2	•
Article 5.3	•
Article 5.4	•
Article 6	•
Article 6.1	•
Article 6.2	•
Article 6.3	•
Article 6.4	•
Article 7	•
Article 8	•

Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 12.1	•
Article 12.2	•
Article 12.3	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 37	•
Article 34	•
Article 35	•
Article 36	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 16	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 15 BIS	•
Article 17	•
Article 17 bis	•
Article 32	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 33	•

Avenant salaires en vigueur	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•

Avenant : Annexe II : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et formation professionnelle (Accord du 18 mars 2026)	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•

Article	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 31	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•

Avenant : Annexe IV : Classifications et salaires	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•

Article 11 •

Avenant : Annexe V : Application de la convention •

Article •

Avenant : Avenant du 9 décembre 1993 relatif aux conditions particulières de travail applicable aux cadres et agents de maîtrise •

Article •

Article 1 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 2 •

Article 3 •

Avenant : Avenant du 18 juillet 2007 portant modification de délibérations •

Article •

Avenant : Avenant n° 14 du 15 juin 2011 modifiant la convention •

Article unique •

Avenant : Adhésion par lettre du 18 septembre 2017 de la FESSAD UNSA à la convention •

Article •

Avenant : Accord du 30 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétence (OPCO) •

Article •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article •

Avenant : Délibération n° 29 du 13 septembre 2019 relatif à la progression professionnelle (art. 8.2 alinéa 7 de l'annexe IV de la convention) •

Article •

Avenant : Avenant n° 1 du 15 novembre 2019 à l'accord du 19 octobre 2015 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances •

Article •

Article unique •

Avenant : Accord du 22 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (annexe II-B de la convention collective) •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Article 8 •

Article 9 •

Article 10 •

Article 11 •

Article 12 •

Article 13 •

Article 14 •

Article 15 •

Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article	•
Article Annexe 1	•
Article Annexe 2	•
Article	•
Avenant salaires : Accord du 1er octobre 2008 relatif aux salaires pour 2008	•
Article	•
Lexique	•

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance du 9 décembre 1993. Etendue par arrêté du 19 septembre 1994 JORF 29 septembre 1994 et élargie aux institutions de prévoyance par arrêté du 31 janvier 1995 JORF 10 février 1995.

ART. 31

L'annexe II définit les garanties d'emploi (II-A) et les modalités de formation professionnelle et de perfectionnement (II-B).

ART. 18

1. La durée du congé est de vingt-cinq jours ouvrés, **calculée proportionnellement au temps de travail effectif au cours de la période de référence. Si ce calcul aboutit à un nombre de jours qui n'est pas entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur** (1).

2. La période normale de vacances s'étend du 1er mai au 31 octobre.

Tout membre du personnel a droit à son congé annuel dans la période précitée. Il peut toutefois demander à prendre son congé annuel en tout ou partie en dehors de cette période, l'employeur restant libre de l'accorder ou de le refuser suivant les besoins du service.

En cas de fractionnement en dehors de la période normale, accepté par l'employeur et le salarié, la durée du congé annuel est obligatoirement prolongée de deux jours ouvrés.

Les salariés originaires d'un département, d'une région ou d'une collectivité d'outre-mer et désirant s'y rendre, sont autorisés à cumuler leurs droits à congés correspondant au temps de travail effectif des deux dernières périodes de référence, si cela n'apporte pas de gêne sensible au travail.

3. La période de référence, pour la détermination de la durée du travail effectif au cours d'une année est celle du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

En cas d'embauche en cours d'année, le salarié peut prendre le reliquat de ses congés à son propre compte.

Pour le calcul du droit aux congés, sont assimilés à des durées de travail effectif : les congés payés, les jours de repos RTT tels que définis à VII, les congés de maternité, les périodes de réserve obligatoires, les congés de formation économique, sociale et syndical, les absences prévues à l'article 7, les congés exceptionnels ainsi que les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou de maladie.

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 19 septembre 1994, art. 1er).

ART. 19

La durée du congé, telle qu'elle est fixée par l'article 18 ci-dessus, est augmentée :

- un jour ouvré après trois ans de services ;
- deux jours ouvrés après dix ans de services ;
- trois jours ouvrés après quinze ans de services ;
- quatre jours ouvrés après vingt ans de services.

Pour l'application des alinéas ci-dessus, l'ancienneté est évaluée au 31 octobre de l'année en cours.

ART. 20

En cas de travail habituel en sous-sol ou en local insalubre, le personnel bénéficie, par période de deux mois de travail effectué dans ces conditions, d'une journée et demie ouvrées de congé à prendre effectivement dans les deux mois qui suivent, et éventuellement par demi-journée.

Si un salarié travaille en permanence dans un local totalement aveugle, il bénéficie d'un congé supplémentaire égal à celui visé à l'alinéa précédent.

S'il apparaissait qu'un travail permanent est exercé dans un local insalubre, l'institution, en liaison avec le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel), doit rechercher la suppression de cette situation.

ART.
21

Les membres du personnel ont droit, à l'occasion du congé annuel payé et au plus tard le 1er juillet, à une allocation de départ en vacances.

Cette allocation est égale à 50 % du douzième des appointements annuels de l'intéressé pendant la période de référence (y compris les différentes primes et indemnités) pour un an d'ancienneté avec un minimum égal à 62 % de la base servant au calcul de la prime d'ancienneté. En cas d'ancienneté inférieure à un an, appréciée au 31 octobre de l'année en cours, cette allocation est accordée prorata temporis. En cas de départ en cours d'année, elle est accordée dans les mêmes proportions que l'indemnité de congés payés.

L'allocation de vacances fait partie des appointements annuels pour le calcul des différentes indemnités et primes.

Les institutions pourront imputer cette allocation de vacances sur les primes ou indemnités de même nature répondant au même objet.

ART.
21
bis

Les salariés qui le désirent peuvent demander à leur employeur de différer le paiement effectif de leur allocation de vacances, s'ils prévoient de prendre un congé sabbatique, dans les conditions précisées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A la veille de ce congé, si celui-ci est pris au cours de l'année préalablement déterminée, le salarié ayant renoncé à percevoir son allocation de vacances pendant plusieurs années reçoit une somme égale au montant des allocations non perçues, revalorisé en fonction de l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV à la présente convention, et auquel est ajouté un mois de salaire en cas de versement différé de six allocations de vacances consécutives ; ce mois supplémentaire est accordé pro rata temporis si le salarié a renoncé à percevoir son allocation de vacances pendant moins de six ans.

Si le congé sabbatique n'est pas pris à l'époque préalablement déterminée, du fait du salarié, celui-ci reçoit une somme égale au montant des allocations non perçues, revalorisé en fonction de l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV à la présente convention.

1. Les membres du personnel bénéficient de congés ne donnant pas lieu à retenues sur les appointements dans les cas suivants (1) :

- naissance d'un enfant (un jour ouvré pour le père, s'ajoutant aux trois jours correspondant au congé légal de naissance) ;
- mariage de l'intéressé ou signature d'un pacte civil de solidarité (cinq jours ouvrés au minimum) ;
- mariage d'un de ses ascendants ou descendants ou de ceux de son conjoint (un jour ouvré) ;
- mariage d'un frère ou d'une soeur ou de ceux de son conjoint (un jour ouvré) ;
- décès de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant (cinq jours ouvrés) ;
- décès d'un de ses ascendants ou autres descendants ou de ceux de son conjoint ; décès du conjoint d'un enfant (trois jours ouvrés) ;
- décès d'un frère ou d'une soeur (deux jours ouvrés) ;
- décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur (un jour ouvré) ;
- déménagement (deux jours ouvrés) ;
- rentrée scolaire d'un enfant à la maternelle, même en cours d'année (une demi-journée ouvrée).

Ces délais peuvent être majorés d'un jour en cas de déplacement important.

2. Des congés peuvent être accordés en cas de maladie des enfants ou du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

Pour la garde d'enfant malade de moins de seize ans, ces congés sont de droit et rémunérés dans la limite de :

- sept jours ouvrés par an lorsque la famille compte un ou deux enfants,
- onze jours ouvrés par an lorsque le nombre d'enfants est au moins égal à trois ; ce seuil est abaissé à deux lorsque les enfants sont à la charge de leur mère ou de leur père seuls.

2bis.

Des autorisations d'absence sans perte de salaire dans la limite de 5 jours par an sont accordées aux parents remplissant les conditions administratives, indépendamment des conditions de ressources, pour percevoir l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé. Ce droit est également accordé aux parents dont les enfants de 20 ans ou plus, qui demeurent à leur charge, sont atteints d'une incapacité permanente d'au moins 80 %, reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). En cas de disparition des parents, ce droit est accordé aux frères ou sœurs qui ont la charge de la personne handicapée.

En cas de disparition des parents ou de survenance de dépendance des parents, ce droit est accordé aux frères ou sœurs qui ont la charge de la personne handicapée.

La dépendance mentionnée ci-dessus s'entend au sens des groupes iso-ressources (GIR), 1,2,3 et 4 de la classification nationale.

3. Pour des motifs dûment justifiés, des congés exceptionnels de courte durée seront accordés en dehors du congé annuel dans les limites imposées par les besoins et les possibilités du service.

4. Les bureaux seront fermés sans que cela ne donne lieu ni à récupération, ni à perte de salaire :

- le lundi qui suit, d'une part, Noël, d'autre part, le 1er janvier, si ces fêtes correspondent à un dimanche ;
- le vendredi précédant, d'une part, Noël, d'autre part, le 1er janvier, si ces fêtes correspondent à un samedi.

5. Les bilans de santé, passés dans un centre de sécurité sociale ou dans un centre conventionné, ne donnent pas lieu à retenue sur les appointements et sont sans incidence sur le calcul des primes et indemnités ; il en est de même pour les examens ou contrôles médicaux auxquels les salariés sont convoqués soit par la sécurité sociale, soit à la demande expresse des médecins qui suivent leur état de santé ; la convocation devra être produite.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail (arrêté du 19 septembre 1994, art. 1er).

ART.
24

Au-delà de la période d'indemnisation de trois mois prévue à l'article précédent, le régime de prévoyance, institué par l'annexe III, complète, dans les mêmes conditions, jusqu'à concurrence de 90 % des appointements bruts, pendant les douze mois suivants, l'indemnisation du salarié malade ou accidenté du travail.

Cette indemnisation est ensuite ramenée à 66 % des mêmes appointements pendant la période d'indemnisation de la sécurité sociale (quelle qu'en soit la nature) et indépendamment de l'existence du lien juridique avec l'institution. Toutefois, pour les salariés célibataires, divorcés ou veufs, ou les couples ne disposant que d'un seul revenu ou ayant une personne invalide à charge, ce dernier taux est porté à 75 % des appointements bruts.

ART.
25

1. L'intéressé mis en position de disponibilité est - sur sa demande et si son aptitude à reprendre le travail est médicalement constatée par le médecin de l'institution - réintégré dans le même emploi ou dans un emploi similaire pendant quinze mois à partir de l'arrêt de travail.

Cette réintégration est de droit, dans le même emploi si cette constatation est faite dans les douze mois à compter de l'arrêt de travail.

L'intéressé qui, en accord avec son médecin traitant, conteste la décision du médecin de l'institution, a la possibilité de faire appel devant un spécialiste agréé par les parties.

2. Dans les cas où il serait nécessaire, pour la bonne marche de l'institution, de pourvoir au remplacement de l'intéressé entre le 15e mois et le 24e mois d'arrêt de travail, l'employeur pourrait mettre fin au contrat de travail sous réserve, d'une part, de notifier sa décision à l'intéressé en observant le délai de préavis, d'autre part, de se conformer aux articles relatifs à l'indemnité de licenciement ou de départ en retraite.

3. La prolongation de l'arrêt de travail au-delà de vingt-quatre mois permet à l'employeur de mettre fin au contrat de travail ; la rupture du contrat est assimilée à un licenciement avec les effets qui s'y attachent (procédure, indemnité).

ART.
26

L'intéressé dont le contrat de travail aura cessé en application de l'article 25 ci-dessus, est repris à la condition que son aptitude à reprendre le travail soit médicalement constatée, si une vacance se produit dans le même emploi ou dans un emploi similaire dans le délai d'un an à compter de la cessation du contrat de travail.

ART.
23

Durant son indisponibilité pour maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, tout membre du personnel, s'il est pris en charge par la sécurité sociale, reçoit pendant les trois premiers mois d'indisponibilité jusqu'à concurrence de son plein salaire net :

- s'il a entre un an et trois ans d'ancienneté - et en cas d'accident du travail, même s'il a moins d'un an d'ancienneté -, une allocation destinée à compléter les sommes versées à cette occasion soit à titre d'indemnité journalière ou de pension d'invalidité tant par la sécurité sociale que par d'autres régimes complémentaires de prévoyance, soit à titre d'indemnité par des tiers responsables ou leur assurance ;
- s'il a plus de trois ans d'ancienneté, une allocation déduction faite des sommes qu'il perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un membre du personnel au cours d'une année civile, la durée du versement desdites allocations n'excédera pas au total celle de la période indiquée ci-dessus si la cause de ces congés est la même maladie sous réserve dans ce cas de l'application de l'article 24 ci-après.

1. L'arrêt de travail pour cause de maternité est fixé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les institutions accordent aux femmes enceintes une réduction de leur temps de travail de :

-1 heure par jour de travail dès la production du certificat de grossesse,

-2 heures par jour à partir du 6e mois de grossesse,

calculée par rapport à la durée du travail fixée à l'article 2-1 de l'annexe VII.

Il est également accordé, pour les salariés travaillant à temps complet, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption (si l'enfant adopté a moins d'un an), une réduction du temps de travail d'une heure par jour pendant 3 mois.

L'intéressé peut, en accord avec sa hiérarchie, disposer de ce crédit temps selon des modalités autres qu'une diminution journalière.

2. Il est accordé aux intéressées ayant plus d'un an de présence à la date de départ du congé, un congé de maternité de dix-huit semaines réparti sur la période qui précède et qui suit l'accouchement.

Pendant ce congé de dix-huit semaines, l'intéressée reçoit une allocation destinée à compléter les indemnités journalières prévues par la sécurité sociale, jusqu'à concurrence de son plein salaire net.

A partir du troisième enfant, l'indemnisation complémentaire de la salariée, prévue ci-dessus, est assurée pendant vingt-six semaines.

En cas de congé d'adoption, prévu à l'[article L. 122-26 du code du travail](#), l'intéressée, ayant plus d'un an de présence à la date de départ du congé, bénéficie d'une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, jusqu'à concurrence de son plein salaire net, pendant une période de dix semaines à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé de maternité ainsi que le congé d'adoption d'une personne ayant moins d'un an de présence sont pris en compte pour le calcul du treizième mois à condition que l'allocation de repos versée par la sécurité sociale ne soit pas supérieure au salaire que la personne intéressée aurait touché si elle avait continué à travailler.

Tous les droits reconnus à l'ancienneté continuent de courir pendant les périodes d'absence prévues par le présent article.

Il en est de même pendant le congé parental d'éducation prévu par une disposition législative, dans la limite de trois ans.

Arrêté du 5 juillet 2001 art. 1 : le troisième alinéa des dispositions du paragraphe 1 de l'article 27 de la convention telles que modifiées par l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-5 (premier alinéa) du code du travail.

ART.
27

1. L'arrêt de travail pour cause de maternité est fixé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les institutions accordent aux femmes enceintes une réduction de leur temps de travail de :

-1 heure par jour de travail dès la production du certificat de grossesse,

-2 heures par jour à partir du 6e mois de grossesse,

calculée par rapport à la durée du travail fixée à l'article 2-1 de l'annexe VII.

Il est également accordé, pour les salariés travaillant à temps complet, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption (si l'enfant adopté a moins d'un an), une réduction du temps de travail d'une heure par jour pendant 3 mois.

L'intéressé peut, en accord avec sa hiérarchie, disposer de ce crédit temps selon des modalités autres qu'une diminution journalière.

2. Il est accordé aux intéressées ayant plus d'un an de présence à la date de départ du congé, un congé de maternité de dix-huit semaines réparti sur la période qui précède et qui suit l'accouchement.

Pendant ce congé de dix-huit semaines, l'intéressée reçoit une allocation destinée à compléter les indemnités journalières prévues par la sécurité sociale, jusqu'à concurrence de son plein salaire net.

A partir du troisième enfant, l'indemnisation complémentaire de la salariée, prévue ci-dessus, est assurée pendant vingt-six semaines.

En cas de congé d'adoption, prévu à l'[article L. 1225-37 du code du travail](#), l'intéressée, ayant plus d'un an de présence à la date de départ du congé, bénéficie d'une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, jusqu'à concurrence de son plein salaire net, pendant une période de dix semaines à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé de maternité ainsi que le congé d'adoption d'une personne ayant moins d'un an de présence sont pris en compte pour le calcul du treizième mois à condition que l'allocation de repos versée par la sécurité sociale ne soit pas supérieure au salaire que la personne intéressée aurait touché si elle avait continué à travailler.

Tous les droits reconnus à l'ancienneté continuent de courir pendant les périodes d'absence prévues par le présent article.

Il en est de même pendant le congé parental d'éducation prévu par une disposition législative, dans la limite de trois ans.

Arrêté du 5 juillet 2001 art. 1 : le troisième alinéa des dispositions du paragraphe 1 de l'article 27 de la convention telles que modifiées par l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-5 (premier alinéa) du code du travail.

ART.
27
bis

Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant visé à l'[article L. 1225-35 du code du travail](#), le salarié ayant plus de 1 an de présence à la date de la naissance de l'enfant reçoit une allocation destinée à compléter les indemnités journalières de la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son plein salaire net.

ART.
27
bis

Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant visé à l'[article L. 1225-35 du code du travail](#), le salarié ayant plus de 1 an de présence à la date de la naissance de l'enfant reçoit une allocation destinée à compléter les indemnités journalières de la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son plein salaire net.

ART.
28

1. Tout membre du personnel ayant quitté son institution pour effectuer son service national légal doit manifester à son employeur, dès connaissance de la date de sa libération ou, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, son désir de reprendre son emploi ou un emploi équivalent, soit par lettre recommandée avec accusée de réception, soit en se présentant personnellement à l'employeur ou à son représentant.

La date de reprise de travail est fixée d'un commun accord dans le délai d'un mois à compter de la date de la libération de l'intéressé.

2. Le personnel marié ou chargé de famille reçoit une indemnité mensuelle égale à 25 % de ses appointements avec un minimum égal à cinquante points multipliés par la valeur du point. Ce minimum est porté à la moitié du salaire minimum professionnel garanti pour les seuls intéressés qui exécutent le service militaire, et pendant la durée légale.

3. L'intéressé qui reprend son travail dans l'institution dans le mois suivant sa libération du service national légal, reçoit une avance égale à un mois de salaire. Cette somme lui est acquise s'il reste en fonction pendant une année.

4. La durée du service national légal compte dans l'appréciation de l'ancienneté.

ART.
29

Les stages de présélection militaire, la convocation au conseil de révision, les périodes de réserve non provoquées, les rappels de courte durée (inférieurs à trente jours) hors le cas de mobilisation ou prémobilisation, sont, déduction faite de la solde, payés intégralement et ne sont pas imputés sur le congé annuel.

Les parties examineront, le cas échéant, le problème des rappelés de plus longue durée.

ART.
30

La durée du travail et sa répartition sont réglées conformément aux dispositions fixées à l'annexe VII. Le travail effectif est réparti de telle sorte qu'il permette le repos sur 2 jours consécutifs comprenant le samedi (ou le lundi).

Aucune modification de l'horaire ne peut être apportée sans consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Dans les cas exceptionnels où des heures supplémentaires seraient nécessaires, l'institution s'efforcera de maintenir au personnel le repos sur deux jours consécutifs.

Un horaire à temps partiel peut être accordé à la demande des intéressés dans les conditions prévues par l'accord-cadre du 30 septembre 1992 relatif au temps partiel.

L'horaire de travail est établi conformément aux principes définis à l'annexe VII.

Une réduction d'horaire de deux heures trente par semaine est accordée aux salariés âgés de plus de soixante ans ; elle est portée à cinq heures pour les intéressés ayant atteint soixante-trois ans. Les modalités de sa mise en oeuvre sont fixées au sein de l'institution. Pour les salariés âgés de plus de 60 ans dont le temps de travail est exprimé en forfait en jours, la réduction est de 1 jour par mois. Elle est portée à 2 jours par mois lorsque les intéressés atteignent l'âge de 63 ans.

Les salariés supportant un handicap au sens de la législation sur l'emploi des handicapés dans l'entreprise bénéficient, à leur demande, et quel que soit leur âge, d'une réduction d'horaire.

Cette réduction, à hauteur de 5 heures par semaine, peut être journalière ou bien cumulée dans un cadre au plus hebdomadaire, en conciliant les nécessités du service et les intérêts des salariés. Les modalités de sa mise en oeuvre sont fixées par accord entre chaque intéressé et la direction.

Pour les salariés handicapés dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, la réduction est de 3 jours par mois.

ART.

Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix, sans que cela ne lui occasionne de préjudice.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, le salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut être pénalisé, ni dans son évolution professionnelle, ni dans le cadre de ses fonctions pour un motif relatif à ses fonctions syndicales.

Dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel, l'employeur tient compte de l'expérience et des compétences acquises, pour la valorisation des parcours professionnels, l'évolution professionnelle se trouvant régie par les règles de non-discrimination et d'égalité de traitement, notamment en termes de promotion professionnelle.

ART.

Afin de permettre aux partenaires sociaux de la branche de mener à bien leurs missions, la composition, les attributions, le fonctionnement des instances paritaires, et le financement de l'exercice des fonctions syndicales qui s'y rapportent sont définis ci-après.

ART.
1er

La commission paritaire de négociation est composée de cinq membres par organisation syndicale représentative au niveau de la branche, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation employeurs.

Les missions de la CPPNI sont les suivantes :

a) Mission de négociation de la convention collective

La commission paritaire a pour mission essentielle dans le cadre des réunions paritaires de négocier tout avenant ou modification ou ajout de texte à la convention collective, afin de définir les garanties applicables aux salariés des entreprises de la branche.

À cet effet, elle établit au dernier trimestre N – 1 un calendrier des négociations pour l'année à venir, tenant compte des demandes des organisations syndicales.

En fonction des thèmes de négociation, la méthodologie suivante pourra être mise en place :

1. Envoi de données chiffrées permettant de partager un diagnostic.
2. Réunion de présentation et discussion de ces éléments.
3. Si nécessaire, intervention d'experts permettant d'apporter les éclairages à la négociation.

Les membres de cette commission peuvent demander la mise en place de groupes de travail paritaire, afin d'éclairer les travaux de négociation. Cette décision doit être adoptée à la majorité des organisations syndicales et recueillir l'assentiment de la délégation des employeurs.

b) Mission d'intérêt général

La commission paritaire représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement.

Elle établit un rapport annuel d'activité conforme à la réglementation en vigueur, qui comprend un bilan des accords d'entreprises.

En conséquence, les accords collectifs conclus au niveau des entreprises sont obligatoirement transmis, dès leur conclusion, au secrétariat des commissions paritaires, lequel établit le recensement des accords reçus, leur classement thématique et les parties signataires.

Une réunion de la commission paritaire est consacrée à l'examen de ce rapport annuel.

c) Mission d'interprétation

La commission paritaire est chargée de trouver une solution aux difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation de la convention, de ses avenants et annexes.

Lorsqu'elle se réunit dans ce cadre, cette commission est composée de deux membres par organisation syndicale, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation employeurs.

Cette commission se réunit dans un délai maximum d'un mois, à la demande de l'une des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs membres de la commission. En cas d'urgence, le délai peut être ramené à 10 jours.

Elle devra émettre un avis dans un délai maximum d'un mois suivant sa réunion.

Si l'avis est unanime ou si l'avis est majoritaire, à la majorité des organisations syndicales, et qu'elle recueille l'assentiment de la délégation des employeurs, les partenaires sociaux s'engagent à traduire l'avis au sein d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux formalités de dépôt et d'extension.

Il est communiqué à la commission paritaire.

À défaut d'avis, un procès-verbal est établi indiquant la position de chacun des participants à la commission.

La réunion consacrée à l'interprétation de la convention collective peut se dérouler à l'issue d'une réunion de négociation de la convention collective et conformément à la composition définie au deuxième alinéa du présent article.

d) Rendu d'avis à la demande d'une juridiction

La commission paritaire peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'un texte conventionnel.

Cet avis suppose, pour être adopté, qu'il recueille la majorité des organisations syndicales de salariés et l'assentiment de la délégation employeurs. À défaut d'avis, un procès-verbal est établi indiquant la position de chacun des participants à la commission paritaire.

e) Réunion préparatoire

Il est accordé aux membres de la commission paritaire une journée de préparation avant chacune des réunions de ladite commission.

ART.

1.2

Les groupes de travail paritaires instaurés à la demande de la commission paritaire ont pour objet d'approfondir une problématique en amont d'une négociation.

Ils ne disposent d'aucun pouvoir de négociation ou de décision.

Ils sont composés de deux membres par organisation syndicale, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation employeurs.

S'agissant de la délégation des salariés, un des représentants devra être obligatoirement membre de la commission paritaire, l'autre pouvant être choisi parmi les salariés des entreprises de la branche, en fonction des compétences nécessaires aux travaux.

Lorsque le représentant de l'organisation syndicale est salarié d'une entreprise, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer au groupe de travail, sans perte de rémunération.

Les membres de la CPPNI bénéficient par extension de la protection, telle que définie par l'[article L. 2411-3 du code du travail](#).

L'organisation syndicale informe le secrétariat des commissions paritaires de la composition de la délégation, au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

Le secrétariat des commissions paritaires adresse la convocation et l'ordre du jour aux membres du groupe de travail paritaire.

ART.

2

Lorsque des salariés participent, sur mandat de l'organisation syndicale, aux instances et aux réunions paritaires prévues au présent titre, et dans la limite du nombre composant les différentes instances, les crédits d'heures sont de plein droit considérés comme du temps de travail effectif et payés à l'échéance normale. Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces réunions.

Les crédits d'heures peuvent être utilisés pendant ou en dehors des heures de travail si les nécessités du mandat l'exigent.

Les entreprises de la branche qui souhaitent le remboursement du salaire correspondant au temps consacré par leurs salariés mandatés à la participation aux instances paritaires de la branche, peuvent le solliciter auprès du secrétariat des instances paritaires jusqu'au 31 janvier de l'année suivante.

ART.

3

Les moyens accordés pour l'exercice d'une activité syndicale au plan national ont pour objet de faciliter la négociation par la préparation et la participation aux travaux des différentes instances paritaires de la branche, ainsi que la participation à des activités en rapport avec les statuts des organisations syndicales à tous les niveaux.

3.1.1 Crédit temps syndical

Le dispositif de crédit temps syndical, en vigueur depuis le 1er janvier 2018, doit permettre aux organisations syndicales de mobiliser les moyens humains nécessaires à un dialogue social de qualité en assurant à des salariés de la branche des autorisations d'absence rémunérées.

Le crédit temps syndical est utilisé pour financer des temps de travail consacrés au dialogue social de branche et, plus généralement, pour participer à la vie et au fonctionnement de l'organisation syndicale.

Chaque organisation syndicale représentative bénéficie de 275 jours (550 demi-journées) de crédit temps syndical.

Le secrétariat des commissions paritaires indique à chaque organisation syndicale le montant du crédit temps avant le 31 janvier de l'année.

Le crédit temps syndical est de plein droit considéré comme du temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.

Une liste des bénéficiaires du crédit temps syndical est communiquée chaque année, par l'organisation syndicale, aux employeurs concernés et au secrétariat des commissions paritaires.

Chaque organisation syndicale informe les employeurs concernés et le secrétariat des commissions paritaires, des absences réalisées au moins 8 jours avant.

Un bilan de l'utilisation du crédit temps syndical est effectué au 31 janvier de l'année N + 1 par le secrétariat des commissions paritaires.

3.1.2 Dotation de fonctionnement

Une dotation de fonctionnement est versée annuellement afin de permettre la prise en charge des frais générés par chaque organisation syndicale au niveau de la branche pour l'exercice de ses activités. Son montant est fixé à 33 000 € pour chaque organisation syndicale.

Son versement s'effectue avant la fin du premier trimestre de l'année N.

Le montant de cette dotation est indexé sur l'évolution annuelle de l'indice des prix à la consommation hors tabac.

Une organisation syndicale peut faire le choix de transformer en tout ou partie cette dotation en crédit temps syndical. Dans le cas où l'utilisation de la dotation est totale, elle bénéficiera de 145 jours. Elle devra faire part de son choix auprès du secrétariat des commissions paritaires avant la fin du premier trimestre de l'année N.

Chaque organisation syndicale rend compte auprès du secrétariat des commissions paritaires de l'utilisation de cette dotation en fournissant l'attestation de certification des comptes avant le 30 juin de l'année N + 1.

3.1.3 Remboursement des frais de déplacement

Les participants aux réunions paritaires bénéficient d'une prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement.

Les dépenses réelles, justifiées et engagées sont remboursées sur la base du barème applicable aux salariés de la fédération Agirc-Arrco.

Le remboursement des frais de déplacement est assuré par le secrétariat des commissions paritaires et mis en place d'une façon dématérialisée.

3.1.4 Information. Communications auprès des organisations syndicales

Un espace dédié aux instances paritaires de la branche professionnelle est accessible sur le réseau social retraite (RSR).

Les membres désignés par les organisations syndicales et par l'association d'employeurs ont accès à ce site sur demande auprès du secrétariat des commissions paritaires.

Cet outil spécifique comporte notamment les rubriques suivantes :

- l'annuaire des membres ;
- l'ensemble des différents documents établis dans le cadre des ordres du jour des commissions ainsi que les procès-verbaux des réunions ;
- les textes conventionnels ;
- les archives.

ART.

3.2

Des autorisations d'absence peuvent être accordées sans retenue de salaire pour le temps de travail pris pour assister aux réunions statutaires de l'organisation syndicale, de sa fédération ou du syndicat représentant la branche des IRC et des IP – au plus cinq fois par an, dont deux consacrés aux congrès des organisations syndicales, et dans la limite de :

- 1 représentant pour les entreprises jusqu'à 499 salariés ;
- 2 représentants pour les entreprises entre 500 et 999 salariés ;
- 3 représentants pour les entreprises entre 1 000 et 1 999 salariés ;
- 4 représentants pour les entreprises entre 2 000 et 2 999 salariés ;
- 5 représentants pour les entreprises entre 3 000 et 3 999 salariés.

À partir de 4 000 salariés, 1 représentant supplémentaire par tranche de 1 000 salariés.

Ces absences, accordées sur justification et sous réserve que les demandes soient formulées au moins 30 jours avant l'échéance, ne sont pas imputées sur le crédit de temps syndical prévu à l'article 3.1.1.

ART.

4

Lors de leur désignation, les salariés amenés à exercer des fonctions liées à des activités syndicales de branche, dans le cadre des instances paritaires, peuvent bénéficier d'une formation générale, qui s'exerce sans préjudice de celle dispensée par les organisations syndicales elles-mêmes à leurs adhérents, pour permettre au salarié nouvellement désigné de disposer des moyens d'analyse nécessaires à la compréhension de l'environnement paritaire et de ses enjeux.

ART.

Le cadre général dans lequel s'exercent les missions et les attributions des organisations syndicales et des représentants élus du personnel est fixé par le présent titre. Conformément aux dispositions légales en vigueur ([art. L. 2253-3 du code du travail](#)), les dispositions du présent titre ont un caractère supplétif et ne s'appliquent qu'en l'absence de stipulations d'accord collectif couvrant un champ territorial ou professionnel moins large que la présente convention collective.

ART.

5

Les modalités de décompte des effectifs pour la désignation des mandats syndicaux du présent article se font conformément aux dispositions législatives en vigueur, notamment les [articles L. 1111-2 et suivants du code du travail](#), et s'entendent pour la durée du cycle électoral, sauf événement majeur.

ART.

5.1

Dans chaque entreprise ou établissement, il peut être désigné un délégué syndical par organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement, dans le respect des dispositions législatives en vigueur.

Ce délégué syndical bénéficie d'un crédit de 24 heures par mois pour l'exercice de sa mission.

Par ailleurs, conformément à l'[article L. 2143-4 du code du travail](#), dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés ne comportant pas d'établissement distinct au sens du code du travail, chaque syndicat représentatif peut désigner parmi ses délégués syndicaux, un délégué syndical « référent » qui bénéficie pendant toute la durée de son mandat d'un crédit complémentaire de 12 heures par mois.

ART.
5.2

Dans le respect de la législation en vigueur, dans les entreprises qui comportent au moins deux établissements au sens de l'[article L. 2143-5 du code du travail](#), d'au minimum 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner dans les entreprises :

- de moins de 2 000 salariés : un délégué syndical central d'entreprise, pas obligatoirement distinct des délégués syndicaux d'établissement ;
- d'au moins 2 000 salariés : un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Un délégué syndical central est désigné par entreprise et reconnu par celle-ci comme chef de file.

Cette désignation est complétée d'autant de délégués syndicaux centraux adjoints, dont le nombre est déterminé en fonction de la taille de l'entreprise, à savoir :

- 1 délégué syndical central adjoint jusqu'à 1 499 salariés ;
- 2 délégués syndicaux centraux adjoints entre 1 500 et 2 999 salariés ;
- 3 délégués syndicaux centraux adjoints entre 3 000 et 4 999 salariés ;
- 4 délégués syndicaux centraux adjoints entre 5 000 et 6 499 salariés ;
- 1 délégué syndical central adjoint supplémentaire par tranche de 3 000 salariés, à partir de 6 500 salariés.

Le délégué syndical central bénéficie d'un crédit d'heures de 50 heures par mois et le délégué syndical central adjoint bénéficie d'un crédit d'heures de 30 heures par mois, pour l'exercice de leurs missions.

ART.
5.3

Un représentant de la section syndicale peut être désigné par tout syndicat non représentatif ayant créé une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement d'au moins 50 salariés, conformément aux dispositions de l'[article L. 2142-1-1 du code du travail](#).

Conformément à l'article L. 2142-1-1 du code du travail, il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le représentant de la section syndicale bénéficie d'un crédit de 10 heures par mois.

ART.
5.4

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise ou de l'établissement peut nommer un représentant syndical au comité social et économique d'entreprise ou d'établissement au sens de la législation en vigueur concernant le périmètre de désignation.

Quelle que soit la taille de l'entreprise ou de l'établissement, le représentant syndical n'est pas obligatoirement désigné parmi les délégués syndicaux d'établissement.

La décision est du ressort de l'organisation syndicale qui procède à la désignation.

Le représentant syndical assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique.

Le représentant syndical bénéficie d'un crédit de 20 heures par mois.

Les droits des représentants syndicaux au CSE ou CSE d'établissement sont étendus au représentant syndical désigné au CSE central d'entreprise conformément à la législation en vigueur.

ART.
6

ART.
6.1

La distribution des tracts et des publications syndicales ainsi que leur affichage se font dans l'entreprise, conformément à la législation en vigueur.

Les entreprises définissent par accord collectif d'entreprise les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils, notamment numériques, disponibles dans l'entreprise.

Un dispositif intranet ainsi que les outils numériques de l'entreprise sont mis à disposition des organisations syndicales.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

ART.

6.2

Les salariés des entreprises de la branche doivent avoir accès aux outils d'informations numériques (internet ou intranet) du comité social et économique d'entreprise ou d'établissement et/ ou du CSE central d'entreprise.

ART.

6.3

Les adhérents des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail. Ils disposent de 6 heures par an pour la tenue de ces réunions pendant les heures de travail, suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

ART.

6.4

Les organisations syndicales disposent d'un forfait de 6 heures par an, par organisation syndicale et par site de plus de 100 salariés ou en deçà si l'établissement est pourvu d'un CSE, pour organiser des réunions d'information à l'attention des salariés qui le souhaitent, dans le respect du maintien de la continuité de services.

La date, le lieu et l'heure de ces réunions sont fixés en concertation entre les représentants syndicaux et la direction avant la date prévue de la réunion.

Afin de faciliter l'organisation de ces réunions, les organisations syndicales veilleront à contacter en amont, la direction, afin d'étudier les modalités logistiques d'organisation de cette réunion.

Le temps passé par le personnel pour assister à ces réunions est considéré comme du temps de travail. Le temps passé par les représentants des organisations syndicales est imputé sur le crédit d'heures mis à leur disposition, dès lors qu'ils animent ces réunions d'information.

ART.

7

Dans les entreprises dont l'effectif, apprécié en application des dispositions des [articles L. 1111-2 et suivants du code du travail](#), est compris entre 200 et moins de 1 000 salariés, un local indépendant de celui du CSE, convenant à l'exercice de la mission de leurs représentants (élus, mandatés, représentants de proximité ...), est mis à la disposition gratuitement par l'employeur à l'ensemble des sections syndicales.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, cette mesure dépend des possibilités de chaque entreprise. Ce local comporte les aménagements nécessaires. Les modalités d'utilisation de ce local sont fixées par accord entre la direction et les délégués syndicaux.

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative doit avoir un local indépendant, convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement, selon des modalités qu'un accord collectif d'entreprise peut définir.

Les entreprises veillent à ce que les représentants du personnel disposent des équipements électroniques individuels appropriés, selon des modalités qu'elles définissent.

ART.

8

La collecte des cotisations syndicales doit se faire, soit par déplacement du salarié au local prévu à l'article 7, soit dans les locaux de travail, sans apporter de perturbation au travail.

ART.
9

Les membres titulaires et suppléants du CSE d'entreprise ou d'établissement, les représentants syndicaux au CSE, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les représentants de proximité, ont toute liberté dans l'utilisation de leurs crédits d'heures dès lors qu'elle est conforme à leurs missions respectives.

Les crédits d'heures sont, de plein droit, considérés comme du temps de travail effectif et payés à l'échéance normale. Ils peuvent être utilisés pendant ou en dehors des heures de travail si les nécessités du mandat l'exigent.

Ces crédits d'heures bénéficient d'une présomption de bonne utilisation.

Les membres du CSE d'entreprise ou d'établissement, les représentants syndicaux au CSE, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les représentants de proximité, doivent informer leur hiérarchie de la prise des crédits d'heures préalablement à leur utilisation effective, sauf cas d'urgence ou circonstances exceptionnelles. Dans cette dernière hypothèse, l'information de la hiérarchie devra être faite si possible simultanément et en tout état de cause a posteriori.

Les heures de délégation se décomptent en heures, quelles que soient les modalités de décompte du temps de travail appliquées aux représentants élus ou désignés.

Les entreprises examineront les modalités pratiques du décompte des heures de délégation pour les salariés soumis aux conventions de forfaits en jours sur l'année.

Les membres suppléants assistent aux réunions préparatoires avant la tenue du CSE d'entreprise ou d'établissement. Ils bénéficient en outre d'un crédit d'heures déterminé en fonction des effectifs de l'entreprise :

- 5 heures par mois jusqu'à 299 salariés ;
- 9 heures par mois entre 300 et 999 salariés ;
- 10 heures par mois entre 1 000 et 1 999 salariés ;
- à partir de 2 000 salariés, ce crédit est porté à 1 heure supplémentaire par mois par tranche de 1 000 salariés, dans la limite de 13 heures.

Ce dispositif de crédit est étendu aux membres suppléants du CSE central d'entreprise dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts.

ART.
10

Les membres de la délégation du personnel du CSE et le référent prévu au dernier alinéa de l'article L. 2314-1 bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail conformément à la réglementation en vigueur.

La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- 1° De trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- 2° De cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps alloué aux membres du CSE pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de la formation santé et sécurité et conditions de travail est prise en charge par l'employeur, conformément à la réglementation en vigueur.

Les salariés appelés à participer à des stages ou sessions dans le cadre des dispositions légales relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale bénéficient du maintien intégral de leur rémunération.

ART.
11

Les entreprises de la branche peuvent, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur, mettre en place des représentants de proximité.

Ceux-ci sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

À ce titre, ils bénéficient pour exercer leurs missions d'un stage de formation économique en fonction de la taille des sites qui constituent le périmètre de leur désignation : 3 jours pour les sites dont l'effectif est inférieur à 300 salariés et 5 jours pour les sites dont l'effectif compte 300 salariés et plus.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps alloué aux représentants de proximité pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de la formation santé et sécurité est prise en charge par l'employeur si les représentants de proximité sont investis de fonctions au sein de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). [\(1\)](#)

L'accord mettant en place les représentants de proximité définit notamment :

- leur nombre ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de leur désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions ;
- le périmètre de leur désignation.

Les représentants de proximité bénéficient d'un crédit d'heures déterminé en fonction des effectifs du périmètre de désignation :

- 5 heures par mois jusqu'à 499 salariés ;
- 8 heures par mois entre 500 et 999 salariés ;
- 10 heures par mois à partir de 1 000 salariés.

Conformément à la législation en vigueur, les représentants de proximité bénéficient de la protection contre le licenciement, qu'ils soient ou non membres du CSE.

(1) L'alinéa 5 de l'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2313-7, L. 2315-18 et L. 2315-38 du code du travail qui prévoient la prise en charge par l'employeur de la formation en santé, sécurité et conditions de travail pour les membres de la CSSCT et pour les autres représentants de proximité membres du CSE.

(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

ART.
12

L'exercice d'un mandat syndical et/ ou électif s'intègre dans la vie professionnelle des salariés.

Les entreprises veillent à ce que l'exercice d'un mandat syndical et/ ou électif n'entraîne pas de conséquences négatives présentes ou futures sur l'évolution professionnelle et sur l'employabilité des salariés concernés.

ART.
12.1

Dès lors qu'un salarié informe son employeur de l'exercice d'un mandat au niveau de la branche et/ ou au niveau de l'entreprise (prise de mandat ou renouvellement), le salarié mandaté ou élu bénéficie d'un entretien dans les conditions déterminées par l'entreprise, en lien avec l'organisation du travail et la proratisation de la charge de travail.

L'entretien a pour objet d'examiner les incidences de l'exercice du mandat sur l'activité professionnelle des intéressés, en particulier s'agissant de la recherche de la meilleure conciliation possible entre ladite activité professionnelle (disponibilité, charge de travail, objectifs contractuels) et l'exercice du mandat ainsi que les aménagements nécessaires notamment pour maintenir l'intérêt du travail ainsi que le niveau professionnel.

Au cours de cet entretien, sont rappelées les obligations liées à la confidentialité au regard de l'activité professionnelle.

En tout état de cause et, quel que soit le temps consacré à l'activité syndicale, le salarié conserve les attributs liés à son emploi.

À l'occasion de cet entretien, qui ne se substitue pas à l'entretien professionnel, il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Par ailleurs, les entreprises sont invitées à délivrer une information à destination des managers comptant parmi leurs collaborateurs des salariés titulaires d'un mandat syndical et/ ou électif qui portera sur la nature du ou des mandats détenus et des prérogatives qui y sont attachées.

ART.

12.2

Un entretien de mi-mandat peut être organisé pour les mandatés qui en expriment le souhait.

L'objectif de cet entretien est d'étudier les conditions d'exercice et d'organisation de l'activité professionnelle compte tenu du mandat, les besoins en formation professionnelle et, le cas échéant, d'anticiper les conditions de retour à une activité professionnelle à temps plein. Le cas échéant un projet d'évolution professionnelle est formalisé avec l'employeur, précisant les compétences validées et/ ou certifiées du fait et à l'occasion du ou des mandats ainsi que les actions de formation à mettre en œuvre.

ART.

12.3

À l'issue du mandat, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel au cours duquel un bilan de sa situation professionnelle est effectué, permettant de procéder au recensement des compétences acquises au titre de son activité élective ou syndicale.

Celui-ci peut avoir lieu à la demande du salarié avec un interlocuteur des ressources humaines.

Il peut être conduit sur demande du salarié dans les 6 mois qui précèdent l'échéance du nouveau cycle électoral.

À la suite de son entretien de fin de mandat, le salarié dont l'exercice de ses mandats dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'entreprise ou l'établissement peut, à son initiative, bénéficier d'un bilan de compétences dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans tous les cas, et afin de porter une attention particulière au parcours professionnel du titulaire d'un mandat syndical et/ ou électif, un projet d'évolution professionnelle est formalisé avec l'employeur précisant les compétences validées et/ ou certifiées du fait et à l'occasion du ou des mandats ainsi que les actions de formation à mettre en œuvre, les salariés concernés s'engageant à suivre les actions prévues.

Si ce projet d'évolution professionnelle conduit à la mise en œuvre d'une mobilité professionnelle, les entreprises mettent en place des mesures d'accompagnement.

Le contenu de cet entretien est formalisé.

ART.

13

Les conditions d'accès aux actions de formation professionnelle nécessaires à l'adaptation au poste de travail et au maintien des compétences et de la professionnalisation doivent être identiques à celles des autres salariés.

Les dispositions de l'accord de branche sur la formation professionnelle sont applicables aux salariés élus ou mandatés dans les mêmes conditions que celles prévues pour les autres salariés.

Pour les salariés consacrant au moins 30 % de leur temps à l'exercice d'un mandat, les actions de formation peuvent concerner le métier exercé mais aussi tendre à préparer la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

Par ailleurs, outre les formations en lien avec l'emploi occupé, l'exercice des mandats nécessite des compétences spécifiques du fait de la complexité croissante des problématiques correspondant à leur champ d'intervention.

Les parties à la négociation reconnaissent l'importance pour les titulaires de mandats syndicaux et/ ou électifs de bénéficier de formations assurant un niveau de connaissance nécessaire à l'exercice de leur mission.

Dans cette perspective, les intéressés peuvent bénéficier, en cours de mandat et en accord avec l'employeur, d'une action de formation en lien avec le mandat selon les modalités applicables au sein de l'entreprise (plan de développement des compétences, compte personnel de formation). [\(1\)](#) [\(2\)](#)

Dans ce cadre, les entreprises sont également invitées à faire connaître aux titulaires de mandats syndicaux et/ ou électifs la possibilité de suivre une action de formation certifiante et inscrite à l'inventaire en application des dispositions de [l'article L. 6112-4 du code du travail](#).

(1) L'alinéa 6 de l'article 13 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail lesquelles prévoient un accord exprès du titulaire pour l'utilisation de son compte personnel de formation dans le cadre d'une formation professionnelle.

(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

(2) L'alinéa 6 de l'article 13 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2145-1 et L. 2145-5 du code du travail lesquelles ouvrant droit à congés s'agissant de la formation économique, sociale, environnementale et syndicale (FESES) dans le cadre des formations relevant du dialogue social.

(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

ART.
14

Afin de favoriser l'exercice d'un mandat syndical et/ ou électif et d'apporter des garanties aux salariés titulaires de ces mandats, les entreprises veillent à apporter des réponses en matière de formation et de validation des acquis de l'expérience syndicale.

Dans cette perspective, un groupe de travail paritaire est constitué conformément aux dispositions de l'article 1.2 du présent accord en vue de proposer, avant la fin du premier semestre 2026, des dispositifs de formation, dans une optique de démarche collective au niveau de la branche, pour les salariés consacrant au moins 30 % de leur temps à l'exercice d'un mandat.

Le groupe de travail paritaire sera amené à définir un référentiel décrivant les compétences mises en œuvre dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical et/ ou électif.

ART.
15

Les salariés exerçant un mandat syndical et/ ou électif ne doivent pas connaître, du fait de l'exercice du mandat, de conséquences négatives en termes d'évolution de leur rémunération.

L'entreprise vérifiera que ces salariés n'ont pas fait l'objet d'une discrimination dans l'évolution de leur salaire du fait de l'exercice de leurs mandats.

Dans ce but, l'entreprise s'assure, chaque année, que ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de leur temps de travail, bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la même classe dans le même emploi.

En cas de nombre insuffisant de salariés avec lesquels porte cette comparaison, celle-ci est effectuée par rapport aux salariés de la même classe.

ART.
37

Les institutions, en liaison avec les représentants du personnel, s'assureront que les dispositions législatives et réglementaires en matière d'hygiène, de sécurité et d'aménagement des lieux de travail sont observées. Il en sera de même de celles des dispositions de l'accord cadre du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail susceptibles d'application dans les institutions concernées.

ART.
34

Les différentes mesures disciplinaires sont l'avertissement, le blâme, la mise à pied limitée à 5 jours ouvrés, le licenciement avec préavis et indemnité de licenciement, et, en tenant compte des circonstances et du contexte, le licenciement pour faute grave sans préavis ni indemnité de licenciement, le licenciement pour faute lourde privatif de toute indemnité.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites ; toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite. La mise à pied qui constitue, à titre de sanction, une suspension temporaire du contrat de travail sans rémunération, n'est pas une sanction pécuniaire.

Tout licenciement intervenant après la période d'essai, telle qu'elle est définie à l'alinéa 1er de l'article 10, devra être motivé par écrit.

Le motif de la mesure disciplinaire envisagée par la direction doit être notifié par écrit à l'intéressé avant que la mesure entre en application.

Tout agent doit être entendu par la direction avant une mesure disciplinaire pour obtenir la justification du motif invoqué et faire valoir ses explications.

Il peut se faire assister par un délégué du personnel de son choix, un délégué syndical de l'entreprise concernée, ou une autre personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Si dans l'année suivant l'avertissement, les deux ans suivant le blâme, les trois ans suivant la mise à pied, l'intéressé n'a fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire, la sanction est effacée du dossier.

ART.
35

1. Les différends collectifs qui n'ont pu être réglés sur le plan de l'institution dans un délai d'une semaine franche sont soumis à une commission paritaire de conciliation désignée ci-après.
2. La commission paritaire de conciliation comprend, d'une part, la délégation des employeurs et, d'autre part, la délégation des employés, agents de maîtrise et cadres, désignées respectivement par les organisations syndicales signataires de la présente convention à raison de deux membres par organisation.

La commission donne son avis par accord de la délégation des employeurs, d'une part, et de la délégation des employés, agents de maîtrise et cadres, d'autre part. En cas de désaccord, le procès-verbal mentionne les avis formulés par les délégations.
3. La commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit dans les délais les plus brefs et en tous cas dans les dix jours à partir de la date de réception de la requête.
4. Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties, il l'est également à chaque institution s'il s'agit d'une interprétation de la convention collective de portée générale.
5. Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes.
6. La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

ART.
36

Les parties signataires se réuniront à l'initiative de l'une d'entre elles et dans les délais les plus rapides, pour examiner les problèmes posés par l'interprétation de la convention collective.

ART.
8

Les activités sociales et culturelles sont gérées par le comité d'entreprise dans les conditions fixées par la loi. Il leur est affecté une dotation annuelle minimum de 2,5 % des appointements, laquelle concerne les activités sociales et culturelles que le comité d'entreprise gère selon les modalités de l'ordonnance du 22 février 1945 et du RAP du 2 novembre 1945. A défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel en assument la gestion conjointement avec la direction.

L'affectation de la contribution de 0,90 % sur le logement est faite en accord avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

La commission de l'emploi et de la formation, créée par l'annexe II, examine les conditions dans lesquelles les petites institutions bénéficient des activités sociales et culturelles. Elles peuvent créer à cet effet des comités interentreprises.

ART.
9

L'embauchage ne peut intervenir qu'après examen médical. Il fait l'objet d'un contrat écrit. Celui-ci précise en particulier :

- la date d'embauchage ;
- le lieu de travail ;
- la fonction exercée, la qualification professionnelle et la catégorie d'emploi, le coefficient hiérarchique, les appointements ;
- la période d'essai ;
- l'horaire de travail ;
- les modalités de cotisation aux régimes de retraites et de prévoyance.

Les modifications aux conditions de travail ainsi définies font l'objet d'une lettre complémentaire.

Un exemplaire de la présente convention et des textes annexés est remis à l'intéressé lors de son embauchage ainsi que le règlement intérieur de l'institution.

Les délégués du personnel peuvent prendre connaissance, au service du personnel, des embauchages du personnel. La même possibilité est offerte aux délégués syndicaux appartenant aux organisations signataires ainsi qu'aux élus du comité d'entreprise.

ART.
9

L'embauchage ne peut intervenir qu'après examen médical. Il fait l'objet d'un contrat écrit. Celui-ci précise en particulier :

- la date d'embauchage ;
- le lieu de travail ;
- la fonction exercée, la qualification professionnelle et la catégorie d'emploi, les appointements ;
- la période d'essai ;
- l'horaire de travail ;
- les modalités de cotisation aux régimes de retraites et de prévoyance.

Les modifications aux conditions de travail ainsi définies font l'objet d'une lettre complémentaire.

Un exemplaire de la présente convention et des textes annexés est remis à l'intéressé lors de son embauchage ainsi que le règlement intérieur de l'institution.

Les délégués du personnel peuvent prendre connaissance, au service du personnel, des embauchages du personnel. La même possibilité est offerte aux délégués syndicaux appartenant aux organisations signataires ainsi qu'aux élus du comité d'entreprise.

ART.
10

La période d'essai pendant laquelle le contrat peut être rompu sans préavis est de un mois pour les employés, deux mois pour les agents de maîtrise, trois mois pour les cadres.

Ce temps sera prolongé d'une durée égale à celle des absences.

La période d'essai peut être renouvelée 1 fois pour une durée au plus égale à celle de la période initiale. Il n'y a pas de période d'essai lorsqu'à la suite immédiate d'un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 6 mois, le salarié est embauché par contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi.

ART.
11

A titre exceptionnel, l'employeur peut procéder à l'embauche de salariés sous contrat à durée déterminée (CDD), dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, relatives notamment aux conditions de recours à ce type de contrat et à leur durée, le comité d'entreprise étant informé périodiquement.

Le personnel embauché sous contrat à durée déterminée bénéficie d'une priorité d'embauchage sous contrat à durée indéterminée pendant la durée de son contrat ou à l'expiration de celui-ci.

La présente convention lui est applicable.

Pour le recrutement des salariés visés par le présent article, l'institution recourra par priorité à la bourse de l'emploi et au service public de l'emploi.

ART.
12

Les employeurs procèdent, sous leur responsabilité, aux nominations nécessaires pour pourvoir aux postes vacants ou créés.

Les parties contractantes étant animées du désir de voir favoriser la promotion dans les institutions de retraite complémentaire et de prévoyance, les employeurs, en cas de vacance ou de création de postes, doivent pourvoir ceux-ci en faisant appel par priorité aux employés travaillant dans l'institution, que la durée du contrat les liant soit indéterminée ou non.

Tout agent effectuant un remplacement temporaire continu de six mois et plus dans un poste supérieur, à condition qu'il en assume l'ensemble des responsabilités, obtient le coefficient de ce poste à l'expiration de ce délai avec effet rétroactif de trois mois.

Les vacances et créations d'emploi sont portées par voie d'affichage à la connaissance du personnel de l'institution et du groupe d'institutions dont relève cette dernière, avec l'indication de la qualification demandée. Tout postulant est reçu par la hiérarchie. Si le poste n'est pas pourvu dans les quinze jours suivant l'affichage, l'emploi est proposé à la Bourse de l'emploi.

La commission de l'emploi et de la formation prévue à l'annexe II examine les conditions générales de recrutement et de promotion du personnel des institutions. L'offre d'emploi est systématiquement adressée à la bourse de l'emploi dès lors que l'emploi n'a pas été pourvu en interne.

ART.
13

Les institutions doivent appliquer pour l'embauchage et la promotion les dispositions de l'annexe II relatives à la sécurité de l'emploi.

ART.
16

Tout changement substantiel dans les conditions de travail, s'il n'est pas accepté par le salarié, vaut licenciement avec les droits correspondants.

ART.
14

La durée du préavis réciproque est, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, de un mois pour les employés.

L'employé ayant plus de deux années d'ancienneté qui est licencié, bénéficie, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, d'un préavis de deux mois.

En cas de licenciement d'employé ayant quarante-cinq ans d'âge et trois ans d'ancienneté, la durée du préavis, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, est de quatre mois, sauf si l'employé a trouvé un emploi avant l'expiration de cette période.

La durée du préavis, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, est portée à six mois en cas de licenciement d'employé ayant cinquante-cinq ans d'âge.

Pendant la période de préavis, les intéressés sont autorisés, en prévenant leur employeur, à s'absenter pour recherche d'emploi à raison d'un maximum de deux heures par jour de travail. Ces heures autorisées peuvent être bloquées et être portées forfaitairement à cinquante heures par mois de préavis.

Il en est de même pendant le délai de prévenance dans le cas d'un contrat à durée déterminée qui soit ne comporte pas de terme précis au moment de sa conclusion, soit n'est pas renouvelé alors qu'il comporte une clause prévoyant le report du terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Ces heures, pour recherche d'emploi, ne donnent pas lieu à réduction d'appointements.

Le délai-congé court à partir de la date de notification du licenciement.

ART.
15

Les employés licenciés après deux ans de présence reçoivent au moment de leur licenciement, sauf faute grave ou faute lourde, une indemnité de licenciement égale à 35 % des appointements mensuels (égaux eux-mêmes au douzième des appointements annuels) par année de présence. Ce taux est porté à 40 p. 100 pour les années de présence au-delà de la douzième.

L'indemnité est majorée de 30 % après l'âge de quarante-cinq ans et de 50 % après l'âge de cinquante-cinq ans.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut excéder dix-huit mois d'appointements.

Le salarié qui exerce une activité à temps partiel dans le cadre de la retraite progressive au sein de la même entreprise que celle qui l'employait à la veille du passage dans ce dispositif bénéficie d'une indemnité de licenciement calculée sur la base des appointements reconstitués pour correspondre à ceux qu'il aurait perçus pour un même travail à temps plein.

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, à partir de l'âge visé à l'article [L. 161-17-2](#) du code de la sécurité sociale, l'indemnité de licenciement est remplacée par l'allocation de départ en retraite, à moins qu'elle ne soit supérieure à cette dernière.

La durée des services à prendre en considération doit s'entendre selon les dispositions de l'article 5, à l'exclusion de ceux ayant donné lieu à versement d'une indemnité de licenciement.

ART.
15
BIS

Les salariés, liés par un contrat à durée déterminée, reçoivent à l'issue de celui-ci une indemnité de fin de contrat, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de départ en retraite.

Le membre du personnel, quittant l'entreprise pour faire valoir ses droits à la retraite à partir de l'âge visé à l'article [L. 161-17-2](#) du code de la sécurité sociale, reçoit, s'il compte au moins 2 ans d'ancienneté dans une ou plusieurs entreprises appliquant la présente convention, une allocation de départ en retraite.

Il en est de même pour un salarié partant à la retraite avant cet âge, en vertu des articles L. 351-1-1 ou L. 351-1-3 ou L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 742-3 du code rural et de la pêche maritime, relatifs aux mesures concernant les " carrières longues ", les " travailleurs handicapés " et la " pénibilité ".

Cette allocation comporte une part fixe égale à 2 mois d'appointements et une part variable calculée en fonction de la durée d'ancienneté dans les entreprises appliquant la présente convention, sur la base de 1/6 de mois par année d'ancienneté.

La part fixe est au minimum égale à 2,76 fois le montant de la RMMG 1A, visée à l'annexe IV à la présente convention.

Son montant total ne peut excéder 9 mois d'appointements.

L'ancienneté n'est pas prise en compte lorsqu'elle a donné lieu à versement d'une indemnité de licenciement.

Par ailleurs, rentrent dans la durée des services pris en compte pour calculer la part variable les années restant à courir entre la date du départ en retraite et l'âge auquel l'intéressé aurait pu prétendre à une retraite à taux plein sans condition de durée d'assurance (âge visé au 1° de l'article [L. 351-8](#) du code de la sécurité sociale), dans la limite d'un nombre d'années n'excédant pas l'ancienneté réelle.

Le calcul de l'allocation de départ en retraite est effectué sur la base de 1/12 des appointements annuels, à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Pour le salarié qui exerce une activité à temps partiel dans le cadre de la retraite progressive, les appointements annuels pris en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite sont reconstitués pour correspondre à ceux qu'il aurait perçus pour un même travail à plein temps.

L'employeur peut, sur la demande de l'intéressé, examiner annuellement la possibilité de surseoir, au-delà de 65 ans, à la mesure de mise à la retraite, compte tenu du cas particulier et des possibilités de l'entreprise.

La poursuite du travail après 65 ans ne fait pas perdre à l'intéressé le bénéfice des dispositions du présent article, les périodes de travail accomplies après 65 ans entrant en compte pour l'évaluation de la durée des services.

Le délai de prévenance est :

-dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite : de 2 mois si le salarié a une ancienneté au moins égale à 2 ans, de 1 mois si cette ancienneté est inférieure à 2 ans ;

-dans le cadre d'une mise à la retraite : de 6 mois.

ART.
17
bis

- les entreprises de la branche acceptent les demandes de passage à temps partiel des salariés souhaitant bénéficier du dispositif de retraite progressive, quels que soient leur âge et le nombre de trimestres vieillesse validés, dans le respect de la législation en vigueur ;
- la répartition du temps de travail est librement négociée entre l'employeur et le salarié, sur la base des souhaits exprimés par le salarié. À ce titre, les entreprises mettent en œuvre tous les aménagements nécessaires, notamment en termes d'adaptation de l'organisation du travail et des postes de travail afin de favoriser la mise en place du temps partiel ;
- le passage à temps partiel peut se faire par réduction du temps de travail hebdomadaire ou par toute nouvelle répartition des horaires de travail. Le temps partiel peut être mis en place de manière progressive et être réduit ou adapté au fur et à mesure de la période de retraite progressive du salarié ;
- les entreprises acceptent également les demandes de passage à temps partiel des salariés au forfait jours : le contrat de travail fait alors l'objet d'un avenant afin que le temps de travail soit exprimé en heures, conformément à la législation en vigueur. Ce passage d'un temps de travail exprimé en jours à un temps de travail exprimé en heures ne doit pas avoir pour conséquence de diminuer la rémunération du salarié, sur la base du temps plein et avant application du coefficient de temps partiel ;
- le temps de travail des salariés qui bénéficient du dispositif de retraite progressive est organisé, afin de capitaliser sur leurs compétences et de permettre la transmission des connaissances et du savoir-faire aux générations de salariés plus jeunes ;
- dans un objectif de sécurisation du départ à la retraite des salariés bénéficiant du dispositif, les entreprises s'engagent à ce que le salarié qui en fait la demande continue d'acquérir des droits à retraite sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein, avec une répartition au moins égale à la législation en vigueur ou aux dispositions prévues au sein de l'entreprise ;
- lors de l'entrée du salarié dans le dispositif de retraite progressive, et dans une perspective de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, une date prévisionnelle de départ à la retraite complète est conjointement établie, dans le cadre de la législation en vigueur ;
- sur demande du salarié dûment justifiée, notamment pour répondre à un projet personnel, l'allocation de départ en retraite prévue à l'article 17 de la présente convention peut être versée de manière anticipée, et ce dans la limite de la moitié du montant qui serait dû à la date prévisionnelle de départ à la retraite complète.

ART.
32

L'annexe III définit les modalités des régimes de retraites et de prévoyance applicables au personnel des institutions.

ART.
1

- La présente convention conclue dans le cadre du livre II de la 2e partie du code du travail, ses avenants et annexes règlent les rapports entre :
- les structures employeurs ayant pour objet d'assurer la gestion des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance ;
 - le personnel salarié de ces structures. Un avenant règle certaines conditions particulières de travail applicables aux cadres et agents de maîtrise.

ART.
2

La présente convention est conclue pour une durée d'un an. Elle se poursuivra par tacite reconduction d'année en année, sauf préavis de l'une ou l'autre des parties, donné par lettre recommandée trois mois avant son échéance en vue de la dénonciation. Pendant une durée d'un an, la convention dénoncée continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer. Les parties rechercheront l'élaboration d'un nouveau texte au cours de ce délai qu'elles pourront proroger à cet effet.

ART.
3

Toute demande, de l'une des parties signataires, de révision totale ou partielle de la présente convention doit être présentée dans les trois mois précédant l'échéance de celle-ci.

Les dispositions dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Cette demande doit être effectuée par lettre recommandée et être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Cette proposition est adressée aux différentes organisations signataires.

La discussion de la demande de révision doit intervenir dans un délai maximum de deux mois.

ART.
4

Les avantages prévus par la présente convention ne peuvent être en aucun cas la cause d'une réduction des avantages acquis aux membres du personnel qui en bénéficient à la date de la signature de la présente convention.

Sur le plan des institutions, les situations particulières peuvent faire l'objet d'avenants.

ART.
5

Au sens de la présente convention, l'ancienneté ou le temps de présence dans l'institution dont il est fait mention dans les divers articles de la convention, de son avenant et de ses annexes, s'entend de la manière suivante :

- d'une part, l'ancienneté ou le temps de présence dans chacune des institutions de retraites ou de prévoyance relevant d'un groupe d'institutions ;
 - d'autre part, l'ancienneté ou le temps de présence antérieur dans d'autres institutions à condition qu'une mutation ait été à l'origine du changement d'institution de l'intéressé.
-

ART.
33

L'annexe IV règle les dispositions relatives aux salaires et détermine la classification du personnel des institutions.

Les dispositions relatives aux salaires échappent, en ce qui concerne la procédure de révision, à l'article 3 de la convention.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 21 mars 2025 relatif à la rémunération mensuelle minimale garantie pour l'année 2025

ART.

Dans le cadre de la négociation annuelle de branche sur les salaires telle que prévue à l'[article L. 2241-8 du code du travail](#), l'association d'employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance se sont rencontrées les 29 janvier et 26 février 2025.

Conformément aux dispositions de l'[article L. 2241-3](#), l'association d'employeurs a présenté les informations sur l'activité des institutions de prévoyance membres du CTIP et sur l'évolution économique du régime de retraite complémentaire en 2023, ainsi que sur les éléments de tendance 2024.

Compte tenu de la revalorisation du montant du Smic depuis le 1er novembre 2024, du contexte socio-économique marqué par de fortes incertitudes tant sur le périmètre retraite complémentaire que sur celui de la prévoyance, les parties soussignées conviennent ce qui suit :

ART.
1er

Dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance (IDCC 1794) prévu à l'article 1er, la nouvelle grille des RMMG applicable au 1er janvier 2025 est fixée comme suit :

Classe niveau	RMMG
1A	1 803 €
1B	1 803 €
1C	1 819 €
2A	1 829 €
2B	1 854 €
2C	1 874 €
2D	1 959 €
3A	1 877 €
3B	1 952 €
3C	2 069 €
3D	2 211 €
4A	2 068 €
4B	2 151 €
4C	2 297 €
4D	2 344 €
5A	2 365 €
5B	2 436 €
5C	2 698 €
5D	3 085 €
6A	2 955 €
6B	3 072 €
6C	3 189 €
6D	3 380 €
7B	4 056 €
7C	4 299 €
7D	4 601 €
8C	5 337 €
8D	5 551 €

Au titre de 2025, la clause de garantie prévue à l'article 9.1 de l'annexe IV de la CCN sera suspendue et donc pas appliquée.

ART.
2

Au regard du diagnostic sur les rémunérations des femmes et des hommes, réalisé pour la réunion du 29 janvier 2025, les axes de progrès identifiés concernent l'amélioration du ratio correspondant au rapport du salaire moyen des femmes sur le salaire moyen des hommes pour les classes dont le ratio est inférieur à 0,95.

Ces axes de progrès doivent faire l'objet d'une analyse particulière lors de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises relevant de la branche, lesquelles doivent par ailleurs viser à l'atteinte d'un index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en progression.

ART.
3

Aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#).

ART.
4

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions de l'[article L. 2261-7 du code du travail](#).

Il est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur.

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'[article L. 2231-6 du code du travail](#). En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Avenant : Annexe II : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et formation professionnelle (Accord du 18 mars 2026)

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Dans ses travaux les plus récents, les principaux constats et tendances identifiés par l'observatoire des métiers de la branche indiquent que la transition numérique, l'automatisation des tâches et la priorité donnée à l'expérience client transforment les métiers du secteur professionnel.

Ainsi, trois axes se dessinent :

- le renforcement de l'expertise métier ;
- l'élargissement de la transversalité ;
- l'augmentation des relations avec les clients.

Cette évolution s'accompagne d'une recomposition des catégories professionnelles.

Par ailleurs, les métiers se recomposent autour de trois groupes de compétences :

- des compétences spécifiques liées aux nouvelles technologies digitales ;
- des compétences techniques de métier, mises en œuvre dans un environnement digital, nouvelles dans leur contenu ou dans l'exigence de leur niveau de maîtrise ;
- des compétences dites transférables et contextualisées : relationnelles, pédagogiques, analytiques...

ART.
2

Dans ce contexte, les signataires soulignent l'importance, tant au niveau de la branche que des entreprises, d'anticiper les évolutions des métiers et des compétences.

À ce titre, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui s'inscrit désormais dans le cadre plus large de la gestion des emplois, des parcours professionnels et de la mixité des métiers, a pour objectif d'identifier les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques et technologiques, ainsi qu'aux évolutions démographiques et environnementales.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit donc être abordée sous l'angle de l'anticipation de l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, en lien avec la stratégie de transformation des entreprises et ses conséquences en termes d'évolution attendue des compétences des salariés.

Cette démarche implique de mobiliser des informations et d'engager des actions à différents niveaux, articulés et coordonnés dans un souci d'efficacité : le niveau branche, voire interbranches, ainsi que celui des entreprises et des salariés.

Les informations ainsi mobilisées et les actions mises en œuvre visent à fournir aux entreprises et aux salariés les outils dont ils ont besoin pour s'inscrire dans une dynamique de co-construction et de sécurisation des parcours professionnels.

La formation professionnelle revêt, de fait, une importance toute particulière pour permettre aux entreprises d'accompagner la nécessaire montée en compétences des collaborateurs et aux salariés de s'assurer de leur maintien en employabilité.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation est, au plan national, l'instance d'information réciproque, d'étude et de concertation dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle.

3.1. Composition et moyens

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation est composée :

- pour la délégation des salariés : de quatre représentants nominativement désignés, au titre de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- pour la délégation des employeurs : d'un nombre de représentants désignés par le conseil d'administration de l'association d'employeurs égal au total des membres de la délégation des salariés.

Elle désigne, en son sein, un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) appartenant l'un au collège employeur et l'autre au collège des salariés, avec alternance des mandats tous les deux ans, le renouvellement des mandats intervenant à l'issue de la durée du présent accord.

Le collège d'appartenance du (de la) président(e) de la commission doit être différent de celui du (de la) président(e) du comité paritaire de l'observatoire des métiers et des compétences.

En cas d'empêchement, le (la) vice-président(e) remplace le (la) président(e).

L'ordre du jour est fixé conjointement par le (la) président(e) et le (la) vice-président(e).

Les décisions résultent de l'accord entre la délégation des employeurs, d'une part, et la délégation des salariés, d'autre part.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation se réunit jusqu'à quatre fois par an. Lorsque la situation l'exige, il est acté qu'elle se réunisse dès que possible. Elle peut créer, en son sein, des groupes de travail pour l'étude de thématiques particulières.

Les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation disposent d'une journée de préparation, avant chacune des réunions de ladite commission.

Les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation disposent :

- des éléments quantitatifs et qualitatifs résultant des travaux de l'observatoire des métiers et des compétences, ainsi que les travaux d'intérêt général susceptibles d'éclairer sa réflexion sur les perspectives d'évolution de l'emploi et de la formation dans la profession ;
- de tous éléments fournis par l'opérateur de compétences "cohésion sociale uniformation".

Les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation peuvent bénéficier d'une formation spécifique à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à l'analyse prospective, organisée par l'observatoire des métiers et des compétences.

Les dispositions afférentes du chapitre II de la convention collective de travail relatives au droit syndical s'appliquent pour la prise en charge des frais de fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation par l'association d'employeurs de la branche.

L'opérateur de compétences peut également prendre en charge certains frais notamment dans le cadre des frais d'accompagnement de la branche ou de l'appui technique pour aider la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation en lien avec les dispositions réglementaires prévues à l'[article R. 6332-17 II du code du travail](#).

Les réflexions et échanges au sein de la commission pourront être alimentés par des retours d'expériences d'entreprises.

3.2. Les missions

Outre les missions légales et/ou réglementaires qui lui sont dévolues, notamment s'agissant de la détermination des niveaux de prise en charge des contrats de l'alternance ou de la période de professionnalisation visés au titre III, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation intervient, d'une part, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et, d'autre part, sur le développement des compétences et la formation professionnelle :

- sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la commission :
 - étudie périodiquement et régulièrement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi, en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation ;
 - examine annuellement les informations relatives aux évolutions susceptibles d'entraîner des conséquences sur l'évolution des métiers de la retraite complémentaire et de la prévoyance ;
 - échange et débat des conséquences de ces évolutions sur les métiers exercés dans les institutions de retraite complémentaire et les institutions de prévoyance, ainsi que sur les travaux transversaux à plusieurs branches menés dans le cadre des instances de l'opérateur de compétences "cohésion sociale uniformation" ;
 - formule sur cette base, des demandes à l'attention de l'observatoire des métiers et des compétences, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle ;
 - effectue toute recommandation ou proposition qu'elle juge nécessaire en matière d'emploi à l'attention des entreprises du secteur professionnel.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation a communication des travaux conduits, à la demande du conseil d'administration de l'Agirc-Arrco, en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur le périmètre de la retraite complémentaire.

— sur le développement des compétences et la formation professionnelle, la commission :

— examine annuellement les données statistiques relatives aux actions de développement des compétences et à l'alternance dans la branche ;

— suit les travaux menés dans le cadre des certifications diplômantes intéressant le secteur, et fait évoluer, si nécessaire, les certifications de branche existantes ;

— participe à l'étude et au suivi des formations, en vue de leur adaptation régulière à l'évolution des besoins ;

— effectue toute recommandation ou proposition qu'elle juge nécessaire en matière de formation à l'attention des entreprises du secteur professionnel.

4.1. Le comité paritaire de l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance

Ce comité prend la suite du comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC issu de l'accord du 29 décembre 2021.

Il est composé :

- pour la délégation des salariés : de quatre représentants nominativement désignés, au titre de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- pour la délégation des employeurs : d'un nombre de représentants désignés par les groupes de protection sociale égal au total des membres de la délégation des salariés.

Le comité désigne, en son sein, un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) appartenant l'un au collège employeur et l'autre au collège des salariés, avec alternance des mandats tous les deux ans ; le renouvellement des mandats intervenant à l'issue de la durée du présent accord.

Le collège d'appartenance du (de la) président(e) doit être différent de celui du (de la) président(e) de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

En cas d'empêchement, le vice-président remplace le président.

L'ordre du jour est fixé conjointement par le président et le vice-président.

Le comité se réunit jusqu'à quatre fois par an. Les membres du comité disposent d'une journée de préparation avant chacune des réunions dudit comité.

Les dispositions afférentes du chapitre II de la CCN relatives au droit syndical s'appliquent pour la prise en charge des frais de fonctionnement du comité paritaire de l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance par l'association d'employeurs (AE) de la branche.

Le comité paritaire de l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance valide le programme de travail annuel ou pluriannuel de l'observatoire.

4.2. Les missions de l'observatoire des métiers et des compétences

Le rôle dévolu à l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance par les partenaires sociaux de la branche s'inscrit dans le cadre des dispositions légales relatives aux observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, qui constituent des outils techniques paritaires d'information, de connaissance et d'analyse des besoins prioritaires des entreprises permettant aux branches professionnelles de conduire une politique d'emploi et de formation professionnelle.

Ces observatoires permettent également d'anticiper les évolutions de l'emploi et des métiers, et d'alimenter les politiques nationales d'emploi et de formation.

Par ses travaux d'analyse et ses préconisations, l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance a pour objet d'apporter son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des compétences au sein du secteur professionnel et, par voie de conséquence, les besoins en formation.

À cet effet, l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance :

- Élabore et met en œuvre les outils nécessaires à la collecte et à l'analyse des informations quantitatives et qualitatives permettant d'identifier et de mesurer les évolutions quantitatives et qualitatives des métiers de la retraite complémentaire et de la prévoyance, ainsi que des compétences et formations nécessaires à leur exercice.

Dans ce cadre, les entreprises transmettent leurs données sociales de l'année N avant le 15 février de l'année N + 1, selon les moyens validés entre l'observatoire et les entreprises.

- Apporte un appui aux acteurs de la gestion des emplois et des parcours professionnels, en mettant à leur disposition les informations nécessaires, tant sur une maille nationale que locale, pour :

Au plan quantitatif :

- constituer et suivre les bases de données quantitatives sur les effectifs, et les caractéristiques démographiques des salariés ;
- évaluer les conséquences des transformations, d'ordre réglementaire, économique, ou organisationnelle ayant un impact éventuel sur l'emploi ;
- suivre la mise en œuvre de la gestion des emplois et des parcours professionnels des entreprises de la branche, afin de partager les pratiques et favoriser les coopérations au niveau national et territorial.

Au plan qualitatif :

- constituer et suivre les bases de données quantitatives sur la formation et en assurer l'analyse qualitative ;
- élaborer les référentiels métiers et compétences et assurer leur maintenance ;
- évaluer les conséquences qualitatives des transformations d'ordre réglementaire, économique, et organisationnel ayant un impact sur

les métiers, les qualifications et les compétences des salariés du secteur professionnel ;

– mettre en œuvre et diffuser aux entreprises et aux salariés des éléments d'aide à l'orientation et d'appui dans la construction des parcours professionnels ;

- Établit, dans cette perspective, un référentiel des métiers de la branche.

Ce répertoire des métiers permet d'améliorer la visibilité des métiers de la branche auprès des entreprises, des salariés et du grand public et de favoriser les recrutements.

Pour les entreprises, le répertoire des métiers de la branche constitue un outil d'appui et un cadre commun, à partir duquel elles peuvent se positionner et communiquer autour de leurs spécificités.

Pour les salariés, le répertoire des métiers de la branche permet d'avoir une visibilité sur des métiers décrits collectivement facilitant les passerelles et évolutions au sein de la branche, voire avec d'autres branches.

- Actualise, par période triennale, le répertoire des métiers au regard notamment des études prospectives qu'il a réalisées.

Le répertoire des métiers de la branche permet d'identifier, parmi les métiers décrits, des passerelles d'évolutions possibles entre les différents métiers de la branche, compte tenu de la transférabilité des compétences. Ces passerelles sont établies sur la base des proximités et des écarts de compétences entre les métiers. Elles éclairent les parcours possibles à court, moyen ou long terme.

La branche apporte ainsi aux directions des ressources humaines, aux managers, aux représentants du personnel et aux salariés un appui dans l'identification des proximités entre les métiers, en vue de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

Les transformations à venir des emplois nécessitant une approche en termes de compétences qui soit au plus près de la réalité du travail, des travaux d'actualisation sont menés en la matière, afin de prendre en compte et d'anticiper l'évolution des métiers et d'identifier les compétences transverses et transférables.

La qualité de l'analyse des besoins en emplois et en compétences procède en conséquence de la capacité des acteurs de la branche à développer, systématiser et capitaliser la formalisation en compétences des besoins des entreprises.

- Réalise, en lien avec les directions de la fédération Agirc-Arrco, les travaux fixés par le conseil d'administration de l'Agirc-Arrco, au titre de la gestion des emplois et des parcours professionnels du régime de retraite complémentaire.

La bourse de l'emploi, agrégateur automatique des offres d'emploi publiées par les entreprises de la branche, dès lors que l'emploi n'a pas été pourvu en interne, est adossé à l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance sous forme d'un onglet "Job Corner : les entreprises de la branche recrutent" sur le site internet de l'observatoire, permettant ainsi de favoriser la mobilité professionnelle des salariés.

4.3. Les modalités de fonctionnement

Structure de veille et d'analyse active sur l'évolution quantitative et qualitative de l'emploi et des métiers de la branche dans l'ensemble de ses composantes, l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance s'appuie sur un réseau de professionnels obligatoirement constitué de porteurs des politiques de gestion des emplois et des parcours professionnels dans chacune des entreprises de la branche.

Ce réseau de professionnels permet le partage des pratiques et la mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences coordonnées au niveau de la branche ; notamment en ce qui concerne la production des projections d'effectifs par domaine métier.

Pour alimenter l'ensemble des travaux de l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance, des réunions sont organisées avec les directions des ressources humaines et les directions métiers des entreprises.

Il communique largement ses rapports et études, via son site internet, lequel doit être accessible à tous les salariés. Il peut être consulté sur leur temps de travail. Une information collective est assurée auprès des collaborateurs.

Il présente régulièrement ses travaux, en particulier dans les entreprises. Il publie également des données régionales.

Les enquêtes et études menées par l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance font ainsi l'objet d'un plan de diffusion qui favorise l'accessibilité la plus large aux acteurs de la branche, entreprises, représentants du personnel et salariés.

Sur la base des demandes formulées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation ou proposées par le comité paritaire de l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance, celui-ci fait évoluer ses travaux, afin d'accompagner le développement des analyses de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences menées au niveau de la branche, en lien, en tant que de besoin, avec d'autres observatoires de branche ou territoriaux.

Il porte une attention particulière aux questions de mixité des métiers et aux mutations professionnelles liées à la digitalisation des activités et à l'évolution des normes de régulation du marché, ainsi qu'à celles affectant les filières et les métiers impactés par la transition écologique.

L'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance vérifie régulièrement l'adéquation entre les prévisions et les réalisations, et communiquent largement les résultats de ces travaux.

Le fonctionnement de l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance est financé par les structures employeurs de la branche, nonobstant la prise en charge de certains frais pouvant être assurés par l'opérateur de compétences dans le respect des dispositions légales ou réglementaires issues du code du travail.

En fonction des questions traitées, l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance peut faire appel à des experts et à des spécialistes dans la branche et à l'extérieur de la branche.

Les études et les travaux de l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance donnent lieu à l'établissement de rapports accompagnés d'éventuelles propositions et préconisations.

L'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance établit chaque année un bilan d'activité.

ART.

La gestion des emplois et des parcours professionnels vise à mettre en œuvre, à court et moyen terme, des mesures permettant d'anticiper, d'organiser et d'adapter les emplois et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et de l'ensemble des évolutions externes.

Il s'agit d'une démarche de gestion prospective qui permet d'accompagner le changement. Elle doit permettre d'appréhender, collectivement, les questions d'emploi et de compétences et de construire des solutions transversales répondant simultanément aux enjeux de tous les acteurs concernés : les entreprises, leurs salariés et l'ensemble des territoires concernés.

ART.

5 Le niveau pertinent de la mise en œuvre opérationnelle d'une démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels est celui de l'entreprise.

À cet égard, il est rappelé que les entreprises d'au moins 300 salariés remplissent l'obligation triennale d'ouvrir une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, telle que définie par l'[article L. 2242-20 du code du travail](#).

À défaut d'accord d'entreprise, les éléments prévus à l'article précité font l'objet d'une consultation du comité social et économique de l'entreprise.

Les entreprises de moins de 300 salariés négocient un accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Cette négociation porte notamment sur la mise en place d'un dispositif de gestion des emplois et des parcours professionnels, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation professionnelle et d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

Dans ce cadre, les entreprises sont également incitées à négocier des dispositifs, notamment en termes d'évolution professionnelle, pour les salariés positionnés sur des métiers identifiés en décroissance voire en disparition, compte tenu de l'évolution des compétences nécessaires à leur exercice.

La démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels des entreprises s'appuie sur les dispositifs de la branche et les actions déployées par ceux-ci.

Dans ce cadre, la gestion des emplois et des parcours professionnels a pour objet, en fonction de la stratégie de l'entreprise, l'élaboration de plans d'actions visant à anticiper et organiser l'adéquation des compétences de l'ensemble des salariés pour sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité.

La mise en œuvre de la stratégie relève du pouvoir de direction de l'employeur qui élabore la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels en impliquant les différents acteurs : management opérationnel, ressources humaines, représentants du personnel et salariés.

La mobilité constitue un enjeu majeur à court et moyen terme, dans la mesure où la mise en place de modèles organisationnels souples et agiles constitue une tendance de fond.

Les enjeux de professionnalisation, tant individuelle que collective, et d'adaptation aux évolutions, nécessitent que les managers, avec l'appui des directions des ressources humaines, accompagnent les salariés dans leurs projets de mobilité.

La mobilité permet :

– aux entreprises d'assurer le maintien en emploi et de développer l'employabilité de leurs salariés, tout en assurant la pérennité et le développement des compétences.

Dans le cas où les entreprises sont amenées à mettre en œuvre des mobilités fonctionnelles et/ou géographiques, elles s'efforcent de favoriser des évolutions professionnelles qui reconnaissent l'expérience et les compétences acquises des salariés, de veiller au maintien des niveaux de qualification et de rémunération, et de prévoir un plan d'accompagnement dédié à chaque situation.

Elles sont invitées à développer des dispositifs liés à la mobilité géographique, négociés dans le cadre d'accord d'entreprise, devant comporter a minima des mesures d'accompagnement. À ce titre, l'accord prévoit notamment les modalités de prise en charge des frais engagés pendant la période de reconnaissance, des frais de déménagement et des frais d'installation. Il peut proposer un dispositif d'accompagnement à la recherche d'emploi du conjoint.

En l'absence de clauses de mobilité contractuelle, les modalités de déplacement intervenant dans le cadre de la mobilité professionnelle géographique seront étudiées et discutées entre la direction, le comité social et économique et les délégués syndicaux, notamment s'agissant des mesures à prendre à l'égard du personnel pour lequel les changements de lieux de travail pourraient présenter des inconvénients. Dans ce cadre, les entreprises sont attentives à proposer a minima un poste cible au sein du même bassin d'emploi.

Les dispositions prévues à l'[article L. 2254-2 du code du travail](#) peuvent éventuellement trouver à s'appliquer.

– aux salariés une dynamique d'évolution par les opportunités d'emplois qu'elle favorise, et ainsi de faire évoluer leurs compétences, leur classification et/ou leur statut et, éventuellement, leur mobilité au sein de leur bassin d'emploi ou vers un nouveau bassin d'emploi correspondant à leur projet et à leur souhait de carrière en conciliant vie personnelle et vie professionnelle.

L'expression du souhait, facilitée par le manager dans le cadre des entretiens de parcours professionnels, permet aux entreprises d'offrir des opportunités aux salariés dans leurs évolutions professionnelles.

Les salariés peuvent bénéficier, avec l'accord de leur employeur, d'une période de "mobilité volontaire sécurisée" dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'entreprise, dans le cadre de sa politique de gestion des emplois et des parcours professionnels, doit, en s'appuyant notamment sur les travaux de la branche :

– présenter au comité social et économique l'état des actualisations éventuellement réalisées de ses fiches emplois, et les effets subséquents en résultant sur le classement conventionnel ;
– identifier, à horizon de 3 ans, les emplois considérés comme en décroissance voire en disparition, et mettre en place un accompagnement et un suivi spécifiques pour les salariés les occupant, afin de leur permettre de se repositionner sur de nouvelles activités. L'entreprise s'assure en particulier que les efforts de formation sont investis en priorité pour ces salariés. Elle prévoit les accompagnements possibles, en vue de faciliter les reconversions professionnelles.

Chaque année, l'entreprise rend compte, dans le cadre du dialogue social, de l'investissement formation réalisé et des actions mises en œuvre pour accompagner ses collaborateurs (dépenses budgétaires affectées, analyse qualitative des process).

Dans le cadre des consultations annuelles obligatoires sur les orientations stratégiques de l'entreprise, et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, les informations en lien avec celles fournies par l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance sont mises à disposition du comité social et économique.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le comité social et économique est informé et consulté sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs.

Afin que le comité social et économique puisse jouer effectivement son rôle consultatif, l'information sur les mesures envisagées de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs sera réalisée de telle sorte qu'un délai de trois mois au moins soit respecté entre la date d'envoi du document visé au paragraphe suivant et la décision définitive de la direction.

L'information donnée par l'entreprise au comité social et économique doit être accompagnée d'un document écrit exposant les raisons économiques, financières ou techniques de la décision projetée et, lorsque les modifications envisagées comportent des conséquences pour les salariés, les dispositions prévues, à l'intérieur de l'entreprise et au sein du bassin d'emploi concerné, pour limiter les mesures éventuelles de licenciement et faciliter le reclassement du personnel.

Conformément à l'[article L. 6315-1 du code du travail](#), et sauf spécificités pour les salariés nouvellement embauchés qui bénéficient d'un entretien dans l'année de leur embauche, tout salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise bénéficie d'un entretien professionnel tous les quatre ans.

Tous les huit ans, cet entretien fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

En outre, cet entretien est aussi réalisé et enrichi (cf. ci-après article 9.3) d'une part, dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière prévue à l'[article L. 4624-2-2](#) et d'autre part, dans le délai de deux ans précédant le soixantième anniversaire du salarié.

Dans la mesure où l'organisation des entretiens de parcours professionnel est organisée selon une périodicité fonction de l'année, il est rappelé que l'année doit être entendue en année révolue.

8.1. L'entretien de parcours professionnel : information à l'embauche et réalisation tous les quatre ans

8.1.1. Finalités, périodicité, mise en œuvre et contenu

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel avec son employeur au cours de la première année suivant son embauche. Ainsi, le premier entretien de parcours professionnel se tiendra dans l'année qui suit son embauche.

En outre, tout salarié restant employé dans la même entreprise bénéficie d'un entretien de parcours professionnel tous les quatre ans.

Celui-ci est consacré :

- aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel, ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- à sa situation et à son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- à ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;
- à ses souhaits d'évolution professionnelle : ainsi, il peut, le cas échéant, ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ;
- à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien de parcours professionnel est organisé par l'employeur et mené par une personne en capacité, de par sa fonction, sa formation et son expérience, d'atteindre les objectifs de l'entretien de parcours professionnel précités. Il peut s'agir du supérieur hiérarchique ou d'un représentant de la direction de l'entreprise. L'entretien de parcours professionnel se déroule nécessairement pendant le temps de travail. Cet entretien peut se réaliser en visio-conférence le cas échéant.

Les entreprises forment les personnes réalisant la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation, des métiers de l'entreprise et de leurs évolutions et la détection des besoins de formation.

En outre, l'entretien de parcours professionnel est systématiquement proposé au salarié, si celui-ci n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des 12 mois précédant sa reprise d'activité, à l'issue d'un :

- congé de maternité ;
- congé d'adoption ;
- congé parental d'éducation ;
- congé de proche aidant, ou d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'[article L. 1225-47 du code du travail](#) ;
- arrêt longue maladie prévu à l'[article L. 324-1 du code de la sécurité sociale](#) ;
- congé sabbatique ;
- ou d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'[article L. 1222-12 du code du travail](#) ou à l'issue d'un mandat syndical, dans les conditions visées par l'accord de branche du 23 octobre 2025.

Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Les besoins ainsi identifiés et analysés font l'objet, par l'entreprise, et dans la mesure du possible, de propositions de mesures d'accompagnement, notamment d'actions de formation, en lien avec la politique de gestion des emplois et des parcours professionnels de l'entreprise.

Ces propositions peuvent s'inscrire particulièrement dans le cadre du plan de développement des compétences, du compte personnel de formation ou d'une période de reconversion.

8.1.2. Accompagnement et préparation

Le salarié peut, pour la préparation de cet entretien, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle.

L'employeur, pour la préparation de ce même entretien, peut bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'opérateur de compétences. L'employeur peut également être accompagné par un organisme externe.

8.1.3. Organisation et formalisation

Or le cas visé ci-dessus, les modalités de préparation et de déroulement opérationnel de l'entretien de parcours professionnel sont définies par les entreprises, compte tenu de leurs caractéristiques et organisations propres.

Le salarié bénéficie, selon une fréquence déterminée par l'entreprise, d'au moins deux entretiens professionnels par période de huit ans. Cette période se compte en année révolue.

Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié qui reprend son activité, à une date antérieure à cette reprise.

Ces modalités d'organisation sont communiquées par écrit à l'ensemble des salariés, après information des instances représentatives du personnel.

Cet entretien de parcours professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont copie est remise au salarié ou mise à sa disposition sous forme dématérialisée.

L'entretien de parcours professionnel ne peut pas porter sur l'évaluation du travail du salarié. Toutefois, pour faciliter les campagnes d'entretiens de parcours professionnel, l'entretien annuel et l'entretien de parcours professionnel peuvent se réaliser le même jour successivement.

Les comptes-rendus des entretiens sont alors distincts.

8.2. L'entretien de parcours professionnel renforcé tous les huit ans avec bilan

Tous les huit ans dans la même entreprise à compter du premier entretien de parcours professionnel dans l'année suivant l'embauche, l'entretien de parcours professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet entretien récapitulatif donne lieu à la rédaction d'un document dont copie est remise au salarié ou mise à sa disposition sous forme dématérialisée.

Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des huit dernières années, des entretiens de parcours professionnels prévus à l'article 8.1 du présent accord et d'apprécier s'il a :

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours de ces huit années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus (entretien quadriennal, entretien de mi-carrière, entretien de bilan, etc.) et d'au moins une formation autre qu'une formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, le compte personnel de formation est abondé suivant les dispositions législatives en vigueur.

8.3. L'entretien de parcours professionnel de mi-carrière et l'entretien de parcours professionnel de fin de carrière

Les salariés bénéficient d'un entretien de parcours renforcé en cas de mi-carrière dans le délai de 2 mois à compter de la visite médicale de mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2 du code du travail.

Cet entretien aborde tous les sujets prévus à l'article 8.1 du présent accord ainsi que, s'il y a lieu et en lien avec les éventuelles mesures proposées par le médecin du travail dans le cadre de la visite médicale de mi-carrière, l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle. À l'issue de cet entretien, un document écrit récapitule, sous forme de bilan, l'ensemble des éléments abordés.

En outre, ce même entretien de parcours professionnel réalisé pour la première fois au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié aborde tous les sujets prévus à l'article 8.1 du présent accord, ainsi que les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités de passage à temps partiel ou de retraite progressive.

ART.
9

Le conseil en évolution professionnelle a pour objectif de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime, ainsi que les financements disponibles, et facilite le recours au compte personnel de formation.

Le conseil en évolution professionnelle accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles sur le territoire.

Il accompagne également les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle. À ce titre, le salarié peut mobiliser son conseil en évolution professionnelle dans le cadre d'une mobilité interne ou externe à l'entreprise, en lien avec la période de reconversion.

Ce service est assuré par des opérateurs nationaux et régionaux, dans le cadre du service public de l'orientation tout au long de la vie organisée par l'État et les régions.

Dans le cadre de l'entretien de parcours professionnel, une information sur le conseil en évolution professionnelle est fournie au salarié.

Dès lors que le recours au conseil en évolution professionnelle est proposé au salarié par l'employeur ou si le salarié occupe un emploi menacé, le conseil en évolution professionnelle sera mobilisé sur le temps de travail, selon des modalités définies par l'entreprise.

Les entreprises s'assureront que les salariés disposent de la possibilité de s'informer sur les évolutions du secteur, ainsi que sur leurs effets sur les métiers et les compétences, grâce aux études et travaux prospectifs de l'observatoire des métiers et des compétences.

ART.
10

Le bilan de compétences permet aux salariés d'évaluer leurs compétences ainsi que leurs aptitudes professionnelles et personnelles, et ce dans une perspective d'un projet professionnel pour lequel une formation peut être nécessaire.

Tous les salariés quel que soit leur âge peuvent en bénéficier, et en particulier, les salariés exerçant un emploi en décroissance. Les salariés en absence de plus de 24 mois peuvent bénéficier lors de leur retour dans l'entreprise d'une prise en charge d'un bilan de compétences financé par l'entreprise.

ART.
11

Chaque titulaire de compte personnel de formation peut disposer d'un passeport de compétences grâce au site d'accès dédié au compte personnel de formation, géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Le passeport de compétences permet à chaque salarié de recenser les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, conformément aux modalités déterminées par les dispositions réglementaires.

Il reste un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire qui seul peut en autoriser la consultation.

ART.
12

La politique d'insertion professionnelle de la branche et des entreprises s'inscrit dans une double démarche :

- une démarche sociétale et éducative visant à développer la "citoyenneté sociale", par la transmission des principes et des fondements de la protection sociale aux élèves, étudiants et enseignants, via la mise à disposition de supports pédagogiques et interventions auprès des différents publics concernés ;
- une démarche de promotion des métiers et de professionnalisation via l'accueil de stagiaires, le recours à la formation en alternance et le développement de partenariats avec les écoles et universités.

Dans le cadre de cette double démarche, les entreprises de la branche mènent une politique active en faveur de l'insertion réussie des jeunes sur le marché du travail notamment par l'alternance.

L'évolution qualitative et quantitative de l'alternance au sein de la branche fait l'objet d'un suivi régulier par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

Les parties signataires encouragent le recours à la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective.

13.1. La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle est un dispositif qui permet à un demandeur d'emploi inscrit à France Travail, aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, ainsi qu'aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles recrutées par une structure d'insertion, d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi proposé.

Elle constitue une mesure qui permet de répondre spécifiquement aux besoins des entreprises qui recrutent.

13.2. La préparation opérationnelle à l'emploi collective

La préparation opérationnelle à l'emploi collective vise à former plusieurs demandeurs d'emploi aux compétences attendues des entreprises, identifiées par une ou plusieurs branches professionnelles.

Si elle concerne des demandeurs d'emploi de moins de 26 ans, elle peut avoir lieu dans un centre de formation d'apprentis.

Les entreprises sont incitées à utiliser ces dispositifs.

14.1. Le contrat d'apprentissage

L'apprentissage permet à un jeune de suivre un parcours de formation en alternance dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée de type particulier permettant de préparer une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Les bénéficiaires sont :

- les jeunes de 16 à 29 ans révolus, sauf les jeunes âgés d'au moins de 15 ans qui justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;
- les anciens apprentis de 30 ans révolus qui préparent un diplôme ou un titre supérieur à celui déjà obtenu (le nouveau contrat doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat) ;
- les anciens apprentis de 30 ans révolus dont le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de leur volonté (le nouveau contrat doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat) ;
- les personnes handicapées sans limite d'âge ;
- les personnes qui projettent de créer ou de reprendre une entreprise qui suppose l'obtention du diplôme ou du titre, sans limite d'âge.

Les entreprises de la branche privilégient la mise en place de contrats d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap et les jeunes de moins de 29 ans.

L'observatoire des métiers et des compétences rend compte à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de l'évolution quantitative de l'apprentissage.

14.2. Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'[article L. 6314-1 du code du travail](#) et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des publics fragilisés relevant des minima sociaux.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'[article L. 5134-19-1](#) (contrat unique d'insertion).

Le contrat de professionnalisation a pour but l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme d'État ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe en début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 à 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles au contrat de professionnalisation, en application des dispositions de l'[article L. 6325-12 du code du travail](#). Pour les publics spécifiques tels que prévus à l'[article L. 6325-11 du code du travail](#), cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois.

La durée de l'action de formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est comprise entre 15 % et 50 % pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif, conformément à l'[article L. 6325-14 du code du travail](#).

14.3. Rémunération des salariés en contrat en alternance

Pendant le contrat ou la période d'apprentissage, la rémunération est fixée en pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel, conformément aux dispositions légales en vigueur selon deux critères :

- l'âge de l'apprenti ;
- sa progression dans le cycle de formation (ex: 1re, 2e ou 3e année du contrat).

Les frais annexes à la formation sont pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les salariés engagés sous contrats de professionnalisation reçoivent le pourcentage de rémunération fixé par les dispositions légales et réglementaires, compte tenu de leur âge et de leur niveau de qualification, calculé sur la rémunération minimale fixée pour la classe de l'emploi que le salarié apprend à exercer.

14.4. Tuteurs et maîtres d'apprentissage. L'accompagnement tutoral

Le tutorat correspond aux fonctions assumées par le maître d'apprentissage du contrat d'apprentissage et le tuteur du contrat de professionnalisation.

Les départs à la retraite à venir au cours des prochaines années au sein des entreprises de la branche vont nécessiter de gérer de manière anticipée les transferts de compétences pour garantir la professionnalisation des salariés.

Le tutorat constitue un outil particulièrement adapté au travers de la capitalisation des compétences actuellement détenues par les salariés de la branche. De plus, le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation en alternance.

Il s'agit d'un dispositif à privilégier car il permet :

- pour les salariés de :
 - favoriser une intégration globale dans l'entreprise en facilitant la transmission des compétences opérationnelles ;
 - clarifier de nouvelles perspectives professionnelles, sources de motivation ;
 - développer l'employabilité du tuteur par l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'exercice de la mission de tuteur ;
- pour l'entreprise :
 - d'éviter la perte des connaissances et des compétences détenues au sein de la branche en organisant le transfert des connaissances et compétences entre salariés ;
 - de reconnaître et de valoriser les connaissances et compétences des salariés ;
 - de fidéliser les salariés par la reconnaissance de leurs connaissances et compétences.

La fonction de maître d'apprentissage/tuteur est essentielle dans la réussite du parcours d'alternance et contribue à réduire les décrochages des alternants.

Aussi, les compétences mises en œuvre dans le cadre de l'activité de maître d'apprentissage/tuteur ont été décrites dans le référentiel d'activité (n° RS5515).

Ce référentiel vise à renforcer les dispositifs d'accompagnement en améliorant la professionnalisation des tuteurs, mais également en permettant que les compétences requises pour l'exercice de la fonction tutorale puissent être acquises, reconnues et valorisées au niveau national.

Les compétences professionnelles mises en œuvre sont regroupées en trois grands domaines :

- accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti ou l'alternant :
 - préparer l'arrivée de l'alternant dans l'entreprise ;
 - accueillir l'alternant à son arrivée ;
 - faciliter l'intégration de l'alternant durant sa période d'essai ;
- accompagner le développement des apprentissages et de l'autonomie professionnelle :
 - suivre le parcours avec le centre de formation ;
 - organiser le parcours au sein de l'entreprise ;
 - accompagner l'alternant dans son apprentissage ;
- participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages :
 - s'appuyer sur des situations de travail pour développer l'apprentissage ;
 - guider la réflexion de l'alternant sur ses activités professionnelles et d'apprentissage ;
 - évaluer les acquis de l'apprentissage en situation de travail.

Pour professionnaliser et sécuriser l'accompagnement tutoral, les entreprises de la branche s'engagent à mettre à disposition des tuteurs les moyens suivants :

- une "formation" obligatoire à l'accompagnement tutoral pour les nouveaux tuteurs visant à acquérir les prérequis, et a minima tous les 5 ans pour consolider les fondamentaux de l'exercice de la fonction de tuteur ;
- un dispositif d'échange entre tuteurs ;
- les supports nécessaires à l'exercice de la mission de tutorat : guide du tutorat, charte du tutorat, outils de suivi, vidéos... ;
- un dispositif de communication valorisant le tutorat.

La branche s'engage à accompagner les entreprises qui le souhaitent dans l'élaboration de ces outils.

Le tutorat est basé sur le volontariat du salarié et sa volonté de participer au développement des compétences dans l'entreprise.

Afin de pouvoir assurer sa mission de tutorat dans de bonnes conditions, le salarié tuteur désigné échangera avec son responsable hiérarchique, notamment au début de la mission et à l'occasion de l'entretien annuel, sur la prise en compte de son rôle tutoral et du temps alloué à cette mission dans son activité professionnelle.

Ce temps, attribué et formalisé selon les modalités définies entre l'employeur et le tuteur est consacré exclusivement à l'exercice de sa mission.

Le temps passé à exercer la fonction tutorale est considéré comme temps de travail effectif. Il correspond à une proportion de 15 à 25 % du temps de travail du collaborateur concerné, pour un apprenant. Ce temps peut être majoré si le tuteur a en charge plus d'un alternant.

Hormis le cas de redoublement de l'alternant, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

Les entreprises valoriseront la mission de tuteur ou de maître d'apprentissage, notamment en tenant compte des nouvelles compétences ainsi acquises dans le cadre des évolutions de carrière des personnes exerçant cette fonction.

L'exercice de cette mission donne lieu à l'attribution d'une prime annuelle d'un montant au moins égal à un tiers du montant de la RMMG de la classe 1 niveau A ou du Smic mensuel si celui-ci est supérieur, selon des modalités fixées au niveau de l'entreprise.

La prime sera égale à deux tiers du montant de la RMMG de la classe 1 niveau A ou du Smic mensuel si celui-ci est supérieur, lorsque le tuteur a pris en charge de manière simultanée deux alternants.

ART.
15

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel préalablement déterminé. Elle vise le développement des compétences, en lien ou non avec le poste de travail.

Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont les actions :

- de formation ;
- de formation par alternance ;
- permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences.

ART.
16

16.1. La formation ouverte et à distance

Une "formation ouverte et/ou à distance" est un dispositif souple de formation organisé en fonction de besoins individuels ou collectifs (individus, entreprises, territoires). Elle comporte des apprentissages individualisés et l'accès à des ressources et compétences locales ou à distance.

Elle n'est pas exécutée nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur.

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

16.2. L'action de formation en situation de travail

Une action de formation peut être réalisée en situation de travail.

Pour être mise en œuvre, elle doit comprendre :

- l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Les phases réflexives sont distinctes des mises en situation de travail et sont destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages.

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des transformations économiques et sociales.

Il propose des formations qui participent au développement des compétences et au maintien dans l'emploi des salariés.

Compte tenu de la diversité des situations rencontrées dans les entreprises de la branche, il appartient à chacune d'elles de définir les orientations du plan de développement des compétences et les actions s'y rattachant, en fonction de sa stratégie et de ses spécificités, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation déterminant des orientations générales dans un cadre pluriannuel.

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance.

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés, dont certaines sont obligatoires. En application de l'[article L. 6321-2 du code du travail](#), une formation obligatoire se définit comme toute action qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Toute action de formation entrant dans ce cadre constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Elle peut également être réalisée en situation de travail, dans les conditions prévues à l'article 16.2 du présent accord.

Le plan de développement des compétences fait la distinction entre :

- toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires ;
- les autres actions de formation qui constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, à l'exception :
 - des actions de formation déterminées par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, selon le cas, soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, fixées par ledit accord ;

L'accord peut également prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail ;

- en l'absence d'accord collectif et avec l'accord du salarié, des actions de formation qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

Les actions définies dans le plan de développement des compétences sont établies en cohérence avec les politiques de gestion prévisionnelle des entreprises. Elles prennent en compte les conclusions tirées de l'analyse des entretiens annuels et des entretiens professionnels.

Pour la mise en œuvre de leur plan de développement des compétences, les entreprises de la branche s'appuient sur le centre de formation et d'ingénierie pédagogique de la fédération Agirc-Arrco.

Le centre de formation et d'ingénierie pédagogique de la fédération Agirc-Arrco a pour missions :

- de concevoir, réaliser et mettre à disposition des formations à destination des salariés qui œuvrent pour le régime de retraite complémentaire ;
- de participer, en lien avec l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance, à l'élaboration des référentiels des activités, des compétences et des connaissances nécessaires à l'élaboration de certificats de qualification professionnelle.

Il peut être amené à répondre aux sollicitations des entreprises externes ayant pour objectif de faciliter leur compréhension des enjeux de la retraite complémentaire.

Le centre de formation et d'ingénierie pédagogique de la fédération Agirc-Arrco facture aux institutions de retraite complémentaire le coût (conception et animation) des formations qu'il dispense.

Il établit chaque année un bilan d'activité à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

Les entreprises portent une attention particulière à la sécurisation des parcours professionnels et à l'évolution professionnelle des publics spécifiques (seniors, travailleurs handicapés, temps partiel...). Elles veillent à favoriser leur accès aux différentes actions de formation destinées au maintien et au développement des compétences, dans le format le plus adapté à leurs attentes et à leurs besoins.

18.1. Principe du compte personnel de formation et formations éligibles

18.1.1. Principe

Le compte personnel de formation est un droit attaché à la personne indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite.

Il permet d'accumuler un crédit d'euros, offrant aux salariés et aux demandeurs d'emploi le bénéfice de formation qualifiante, afin, notamment, d'acquérir une qualification, d'acquérir le socle de connaissances ou de compétences ou de réaliser un bilan de compétences.

Il est rappelé que le titulaire participe au financement de la formation éligible dans les conditions fixées à l'[article L. 6323-7 du code du travail](#), sauf exceptions prévues par le code du travail.

Les modalités de mises en œuvre du compte personnel de formation sont portées à la connaissance des salariés de façon régulière.

18.1.2. Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences, tel que défini par la législation en vigueur ;
- les formations sanctionnées par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ;
- les formations permettant d'obtenir une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ;
- les formations sanctionnées par une certification ou une habilitation enregistrée au répertoire spécifique ;
- les actions de formation définies par l'[article L. 6323-6 II du code du travail](#), dans les conditions définies par décret.

18.1.3. Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation informera régulièrement "Certif Pro" regroupant les "Transitions Pro" sur les formations et certifications répondant aux besoins en emplois ou en compétences stratégiques du secteur.

18.2. Alimentation du compte personnel de formation

L'alimentation du compte se fait dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Des abondements sont toutefois possibles au-delà du plafond prévu par le code du travail, notamment par accord d'entreprise.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée en application de la législation en vigueur :

- les salariés travaillant moins de 50 % de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, acquièrent des droits au prorata de leur durée de travail ;
- pour les salariés travaillant au moins 50 % de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, l'alimentation n'est pas proratisée.

Toutefois, les salariés à temps partiel dans le cadre d'un congé parental jusqu'aux trois ans de l'enfant, qui travaillent moins de 50 % de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, acquièrent le même montant en euros que les salariés à temps complet.

Les salariés qui disposent d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, bénéficient d'un abondement supplémentaire, conformément à la réglementation en vigueur.

Le compte personnel de formation est alimenté annuellement pour chaque salarié.

Les périodes de suspension du contrat de travail au titre du congé de maternité, de paternité ou d'accueil d'un enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant, ou d'un congé parental d'éducation, ou pour maladie professionnelle ou un accident du travail, ou les périodes de maladie dont le plein salaire est garanti par la convention sont intégralement prises en compte pour l'alimentation du compte personnel de formation.

18.3. Abondement du compte personnel de formation

18.3.1. Abonnement collectif en application d'un accord collectif

Dans le respect de l'accord collectif pouvant définir les formations éligibles et les salariés prioritaires, le cas échéant, chaque salarié pourra bénéficier d'un abondement au moment de la mobilisation de son compte, conformément à l'[article L. 6323-14 du code du travail](#).

De plus, l'abondement est encouragé pour les salariés :

- exerçant une activité menacée ou occupant un emploi en décroissance ;
- reconnus travailleurs handicapés ;
- reprenant une activité à l'issue d'une période d'absence de 24 mois (congé parental, maladie, proche aidant).

18.3.2. Abondement individuel

Conformément à l'[article L. 6323-4 II du code du travail](#), notamment, lorsque le coût de la formation identifiée sur la liste de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte personnel de formation, le salarié pourra demander à son employeur un abondement financier et/ou l'autorisation d'effectuer la formation pendant tout ou partie de son temps de travail avec maintien de sa rémunération.

18.4. Mobilisation du compte personnel de formation

18.4.1. En tout ou partie pendant le temps de travail

Le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le calendrier de la formation au minimum 60 jours calendaires avant le début de la formation si elle n'excède pas 6 mois, et 120 jours calendaires avant, pour une formation d'une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti vaut acceptation.

18.4.2. En dehors du temps de travail

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en intégralité en dehors du temps de travail.

ART. 19

Tout salarié, sous réserve du respect des conditions légales et réglementaires, peut entreprendre un projet de transition professionnelle, en vue de changer de métier ou de profession.

Sont éligibles à ce dispositif, les actions de formation certifiantes sanctionnées par :

- une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ;
- l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- une certification enregistrée au répertoire spécifique.

Le salarié mobilise les droits inscrits à son compte personnel de formation, afin que celui-ci contribue au financement de l'action de formation certifiante. Il bénéficie d'un congé spécial lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Dans le cadre de son projet de transition professionnelle le salarié peut bénéficier de l'accompagnement d'un conseiller en évolution professionnelle, pour préparer son projet, élaborer son plan de financement et le mettre en œuvre.

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

Le salarié bénéficiaire du projet de transition professionnelle a droit, au minimum à la rémunération déterminée par décret.

20.1. Objet de la période de reconversion

Tout salarié, quel que soit son contrat de travail, son âge et son niveau de qualification, souhaitant bénéficier d'une mobilité professionnelle, qu'elle soit interne ou externe à l'entreprise, peut envisager de réaliser une période de reconversion ayant pour objet l'acquisition :

- d'une qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ;
- d'une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ;
- d'un ou de plusieurs blocs de compétences ;
- du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles [L. 6121-2](#) et [L. 6323-6](#) du code du travail.

Pour ce faire, le salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle pendant son temps de travail.

20.2. Actions de formation dans le cadre de la période de reconversion

La période de reconversion comprend les actions de formation visant à développer les compétences du salarié.

Ces actions de formation peuvent être organisées à la suite d'une période de mise en situation en milieu professionnel, destinée à découvrir un métier, confirmer un projet ou préparer un recrutement.

Le salarié peut aussi bénéficier de l'acquisition d'un savoir-faire par la mise en pratique d'activités professionnelles liées aux qualifications recherchées.

Il peut aussi faire reconnaître son expérience dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience.

20.3. La durée des actions de formation dans le cadre de la période de reconversion

La durée des actions de formation est comprise entre 150 heures et 450 heures, réparties sur une période ne pouvant excéder douze mois, à l'exception de celles permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Les signataires du présent accord souhaitant inciter les entreprises et les salariés à mobiliser ce nouveau dispositif de formation, actent que cette durée de formation peut être portée à plus de 450 heures, sans pouvoir dépasser 2 100 heures, sur une période ne pouvant excéder 36 mois dans les conditions suivantes :

- certifications au répertoire national des certifications professionnelles sur les métiers en décroissance ;
- préparation d'un certificat de qualification professionnelle interbranches ;
- certifications au répertoire national des certifications professionnelles sur les métiers en forte transformation, liée aux diverses transitions impactant la profession (notamment numériques et démographiques) ;
- certifications au répertoire national des certifications professionnelles sur les métiers en émergence et/ou en tension ;
- tout autre métier, identifié par les partenaires sociaux de la branche, et les certifications au répertoire national des certifications professionnelles ; correspondantes, via une délibération adoptée en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

Pendant la durée des actions de formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

20.4. La prise en charge de la période de reconversion

La période de reconversion permet de mobiliser différents dispositifs de formation, notamment le contrat de professionnalisation.

La prise en charge de la période de reconversion est assurée par l'opérateur de compétences, selon les niveaux de prise en charge prévus à cet effet.

En cas de recours à la période de reconversion, le salarié peut donner son accord pour mobiliser, en tout ou partie, son compte personnel de formation :

- pour une mobilité interne à l'entreprise, cette mobilisation ne peut excéder la moitié des droits inscrits à la date de démarrage de la formation ;
- pour une mobilité externe à l'entreprise (exemple : autre entreprise du groupe ou autre entreprise ne relevant de la branche), cette mobilisation n'est pas limitée.

Dans toutes les autres situations, le prestataire de formation n'est pas admis à subordonner l'inscription en formation au versement par le salarié d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

20.5. La période de reconversion interne à l'entreprise

Lorsque le salarié bénéficie d'une période de reconversion interne à l'entreprise, les modalités d'organisation de cette période, notamment sa durée, font l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Pendant la période de reconversion, le contrat de travail est maintenu et le salarié perçoit sa rémunération sans modification.

20.6. La période de reconversion externe à l'entreprise

Lorsque le salarié bénéficie d'une période de reconversion externe à l'entreprise, son contrat de travail est suspendu.

Cette période de reconversion prend la forme, soit d'un contrat à durée indéterminée, soit d'un contrat à durée déterminée d'au moins six mois.

Un accord écrit entre le salarié et son employeur détermine les modalités de la suspension du contrat, notamment sa durée ainsi que les modalités d'un éventuel retour anticipé du salarié, en cas de rupture de la période d'essai dans l'entreprise d'accueil.

Si à l'issue de la période d'essai effectuée dans l'entreprise d'accueil, le salarié et l'entreprise d'accueil souhaitent poursuivre la relation de travail, le contrat de travail avec l'entreprise d'origine est rompu à l'amiable, selon la procédure applicable à une rupture conventionnelle pour un contrat à durée indéterminée, ou d'un commun accord pour un contrat à durée déterminée.

La rupture du contrat de travail est exclue du champ d'application des dispositions relatives au licenciement pour motif économique.

Si au terme de la période d'essai, l'une ou les deux parties ne souhaitent pas poursuivre leurs relations contractuelles, le salarié retrouve dans l'entreprise d'origine son poste initial ou un poste équivalent avec une rémunération au moins équivalente.

Si le salarié refuse de réintégrer son entreprise d'origine, le contrat de travail est rompu par une rupture conventionnelle s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, ou d'un commun accord s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée.

20.7. Modalités de mise en œuvre de la période de reconversion

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur à la date du présent accord, les périodes de reconversion se mettent en œuvre notamment dans les conditions suivantes :

- la formation est réalisée dans le cadre des actions de formation, de l'action de formation en situation de travail ou de la validation des acquis de l'expérience à l'exclusion de l'alternance ;
- les modalités pédagogiques peuvent être en présentiel, en hybride, ou totalement à distance ;
- en cas de reconversion externe ou interne, un formulaire CERFA permet de matérialiser l'accord du salarié et de l'employeur, étant rappelé que l'initiative du souhait de réaliser la période de reconversion est partagée entre le salarié et l'employeur ;
- la période de reconversion nécessite de réaliser la formation en externe par la conclusion d'une convention de formation : en conséquence, la formation ne peut pas se réaliser en interne dans l'entreprise ;
- la documentation juridique et contractuelle à l'appui de la reconversion (formulaire CERFA, convention de formation, contrat de travail notamment) est transmis à l'opérateur de compétences compétent (celui de l'entreprise d'accueil en cas de reconversion externe et celui de l'entreprise en cas de reconversion interne) dans les 30 jours précédant le début de la période de reconversion, afin qu'il se prononce sur la prise en charge dans les 20 jours suivants la réception des documents.

21.1. La validation des acquis de l'expérience

Les signataires du présent accord portent une attention spécifique à l'intégration dans les parcours de formation de dispositifs de validation des acquis de l'expérience.

Ce dispositif est ouvert aux salariés justifiant d'un an d'expérience en rapport avec le diplôme ou la certification visée.

21.1.1. Principe général de la validation des acquis de l'expérience

Ce dispositif permet, grâce à l'expérience des salariés, d'obtenir :

- un diplôme ou titre à finalité professionnelle ;
 - un certificat de qualification professionnelle ;
- enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles.

Il permet également d'acquérir des blocs de compétences pouvant aboutir à une certification.

Dans cet esprit, la branche professionnelle et les entreprises de la branche informeront les salariés sur les dispositifs de validation des acquis de l'expérience.

21.1.2. Conditions d'accès à la validation des acquis de l'expérience

Tout salarié, quel que soit son âge, son statut, son niveau d'études ou la nature de son contrat de travail, peut accéder à la validation des acquis de l'expérience.

Cette disposition s'applique sous réserve que le salarié ne soit pas déjà engagé dans un parcours de formation initiale correspondant à la certification visée.

Aucune durée minimale d'expérience n'est requise, dès lors que l'activité exercée est en lien avec la certification demandée.

21.1.3. Étapes de la validation des acquis de l'expérience

- Information et accompagnement :

Préalablement au dépôt de son dossier de recevabilité, le salarié bénéficie d'une information complète sur le dispositif, notamment les principes, les modalités de mise en œuvre et de financement, ainsi que les certifications disponibles.

- Dépôt du dossier de recevabilité :

Le salarié constitue un dossier attestant de son expérience en lien avec la certification visée.

Si la certification visée est disponible sur la plateforme France VAE, il doit préalablement s'inscrire sur cette plateforme.

Le dossier de recevabilité comporte les informations relatives à la certification professionnelle ou au bloc de compétences visé, au candidat, à ses expériences, activités et formations, ainsi que l'avis de son accompagnateur sur l'adéquation des formations envisagées par rapport au référentiel de la certification.

Dans un délai de 60 jours à compter de la transmission d'un dossier complet, l'organisme certificateur ou l'employeur notifie la recevabilité du dossier.

- Constitution du dossier de validation :

Le candidat ayant reçu une décision favorable à sa demande de recevabilité doit alors constituer un dossier de validation destiné au jury. Le salarié peut bénéficier d'un accompagnement pour cette étape.

Ce dossier comprend la description des compétences et connaissances mobilisées par le candidat au cours de son expérience.

Le délai pour constituer et déposer ce dossier est fixé par l'organisme certificateur et est généralement compris entre 2 et 6 mois.

- Évaluation par un jury :

L'évaluation du dossier du candidat par le jury intervient au maximum avant la fin du 3e mois suivant le dépôt du dossier de validation.

Le jury vérifie si les acquis dont fait état le candidat correspondent aux compétences et connaissances exigées par les référentiels de la certification professionnelle visée.

- Décision du jury :

Le jury décide de l'attribution ou de la non-attribution de la certification visée.

En cas de validation partielle, le jury précise les compétences à compléter et le délai pour les acquérir.

Le ministère ou l'organisme certificateur notifie le résultat de l'évaluation au candidat et, le cas échéant, à son accompagnateur dans les 15 jours suivant son passage devant le jury.

21.1.4. Le congé pour validation des acquis de l'expérience

- Le principe du congé :

Tout salarié qui prend l'initiative de la validation des acquis de l'expérience peut bénéficier d'un congé spécifique pour réaliser les différentes étapes de sa démarche, lorsqu'elles se déroulent en tout ou partie pendant son temps de travail.

- Le respect d'un délai de 12 mois de franchise :

Le salarié ayant déjà bénéficié d'une autorisation d'absence pour accomplir une validation des acquis de l'expérience ne peut solliciter une nouvelle autorisation à ce même titre dans la même entreprise avant l'expiration d'un délai de 12 mois.

- La durée maximale de 48 heures du congé :

La durée de l'autorisation d'absence ne peut excéder 48 heures (continues ou discontinues). Cette durée peut être augmentée par accord collectif.

- Le respect d'un délai de 30 jours avant le début de la validation des acquis de l'expérience :

Le salarié souhaitant bénéficier du congé pour validation des acquis de l'expérience doit adresser une demande d'autorisation d'absence à son employeur au moins 30 jours calendaires avant le début de sa démarche de validation des acquis de l'expérience.

- La réponse de l'employeur de la demande de congé dans un délai de 15 jours :

Dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la réception de la demande d'autorisation d'absence, l'employeur communique par écrit au salarié son accord ou les motifs de son éventuel refus. À défaut de réponse dans ce délai, l'accord de l'employeur est réputé acquis.

L'employeur peut reporter sa réponse pour des raisons liées au service, dans la limite d'un délai supplémentaire d'un mois maximum à compter de la demande.

- La rémunération du salarié pendant le congé :

Les heures de congé accordées pour la réalisation de la validation des acquis de l'expérience sont considérées comme du temps de travail effectif et donnent droit au maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié.

21.2. La validation des acquis professionnels

La validation des acquis professionnels est un dispositif qui donne la possibilité à un collaborateur de s'inscrire dans un cursus de formation de l'enseignement supérieur sans avoir le diplôme requis. Il ne concerne que les seuls diplômes et titres de l'enseignement supérieur.

Ce dispositif ne permet pas l'obtention d'une certification, mais d'accéder à une formation universitaire, au nom de sa pratique professionnelle antérieure.

ART. 22

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

Les dépenses liées à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience sont à la charge de l'entreprise. Ces dépenses sont prises en charge selon les modalités définies au niveau de l'entreprise pour la participation des salariés à des actions de formation.

ART.
23

Les salariés qui obtiennent une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ou un certificat de qualification professionnelle reconnu par la branche bénéficient d'une prime d'un montant au moins égal à 70 % de la RMMG de la classe 1A ou du Smic mensuel si celui-ci est supérieur, à condition que la préparation de la certification soit expressément inscrite au plan de développement des compétences.

Cette prime est d'un montant au moins égal à 80 % de la RMMG de la classe 1A ou du Smic mensuel, si celui-ci est supérieur, lorsque l'obtention de la certification a été réalisée par la validation des acquis de l'expérience.

Cette prime doit être versée, en une seule fois, dans le mois suivant la présentation de l'attestation de réussite au diplôme, au titre ou à la certification, y ouvrant droit.

La certification du salarié constitue un élément pris en compte dans le cadre de son évolution professionnelle.

La prime n'est pas applicable lorsque la préparation de la certification est l'objet même du contrat de travail (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) et/ou lorsque la formation est sanctionnée par une certification inscrite au répertoire spécifique, lequel regroupe les certifications et habilitations qui correspondent à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles.

ART.
24

La formation professionnelle est au cœur de la stratégie de développement des entreprises et des salariés et vise à :

- maintenir dans l'emploi chaque salarié tout au long de sa carrière professionnelle et développer son employabilité, sa qualification et son développement professionnel ;
- anticiper les évolutions professionnelles du salarié dans son environnement ;
- faciliter et/ou permettre une transition professionnelle dans le cadre des dispositifs légaux et réglementaires en vigueur ;
- intégrer de nouveaux collaborateurs ;
- favoriser les transmissions des compétences et des savoirs entre les différentes générations de salariés ;
- valoriser les compétences notamment par le biais de l'acquisition de certifications.

Les parties signataires rappellent que la formation est également un facteur important de réduction des inégalités, notamment entre les femmes et les hommes et que les salariés doivent avoir un égal accès à la formation.

À ce titre, les entreprises définissent dans le cadre de la consultation obligatoire sur les orientations stratégiques et la politique sociale, les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle et en mesurer les effets, notamment via les données de formation renseignées au sein de la BDESE et, remontées annuellement auprès de la branche.

Dans le contexte de transition numérique en cours, les partenaires sociaux de la branche considèrent indispensable que les entreprises développent une culture autour de l'intelligence artificielle, pour permettre à tous les salariés d'utiliser cette nouvelle technologie, dans un environnement et un cadre maîtrisé, en laissant un temps d'appropriation suffisant et adapté. À cet égard, en 2024, le volume total des formations spécifiquement consacrées à l'intelligence artificielle s'est élevé à 16 464 heures, soit 2,2 % du volume global de formation, la majorité des modules étant des formations d'acculturation.

Partant de ces constats, le développement des actions d'acculturation, de sensibilisation et de formation sera prévu et mis en œuvre par les entreprises, avec pour objectif d'accompagner la montée en compétences des salariés.

Les parcours, avec des spécialisations par métier et typologie d'acteurs, auront pour objet le bénéfice d'un socle commun de formation sur l'intelligence artificielle générative, les opportunités et responsabilités de l'utilisation avancée de la donnée, et la maîtrise des outils basés sur de l'intelligence artificielle mis à disposition pour exercer le métier. En particulier, les salariés pourront suivre des formations destinées notamment à développer l'autonomie et la performance dans la rédaction de prompts.

Il est rappelé l'indispensable implication de la direction générale de l'entreprise pour fédérer et impulser les actions de formation dans le respect du dialogue social.

Pour réussir, la formation doit résulter d'une concertation entre le responsable hiérarchique et le salarié.

Elle doit s'inscrire dans l'adaptation au poste de travail, et plus globalement l'évolution professionnelle et la gestion des carrières, en permettant le développement des compétences à court et moyen terme.

Dans cette démarche, les engagements de chacune des parties sont les suivants :

L'entreprise devra, en s'appuyant notamment sur les travaux de la branche professionnelle :

- présenter, a minima tous les ans, les métiers et possibilités d'évolution, dans le cadre de sa politique de gestion des emplois et des parcours professionnels ;
- préparer et accompagner les salariés aux changements mis en œuvre au sein de l'entreprise ;
- accompagner et aider les managers dans l'identification des besoins de formation de leurs collaborateurs ;
- accorder au salarié en parcours de formation le temps nécessaire à son implication dans la formation, et faciliter l'accès au module de formation dans le cadre d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- faciliter l'entrée du salarié dans la démarche de certification de ses compétences, en portant à sa connaissance l'existence des dispositifs existants en ce domaine ;
- aider le salarié à construire un projet professionnel défini par lui, en lien avec les besoins de l'entreprise, et l'accompagner à le concrétiser par de la formation, y compris par l'accès aux dispositifs de financement ;
- définir les métiers identifiés en décroissance voire en disparition, compte tenu de l'évolution des compétences nécessaires à leur exercice, les salariés concernés pour chacun d'entre eux et s'assurer que les efforts de formation sont investis en priorité pour ces salariés. Chaque année, l'entreprise rend compte, dans le cadre du dialogue social, de l'investissement formation réalisé pour ces collaborateurs.

Le responsable hiérarchique devra relayer et expliciter les orientations en matière d'emplois, de formation professionnelle et de certification au sein de l'entreprise.

Le salarié devra :

- participer aux formations lui permettant de maintenir ou d'acquérir des compétences et/ou de mettre à jour ses connaissances et compétences nécessaires à la tenue de son poste de travail ;
- être acteur de son parcours professionnel, avec l'aide de la direction des ressources humaines, en s'informant sur les emplois et formations existantes, afin de développer son employabilité et favoriser son évolution professionnelle.

Dans le cadre des consultations obligatoires applicables aux entreprises d'au moins 50 salariés, celles-ci, d'une part, déterminent les orientations stratégiques, en lien avec la situation actuelle et prévisionnelle de l'emploi et des qualifications, et d'autre part définissent leur politique sociale et les conditions de travail et d'emploi.

À ce titre, les entreprises identifient notamment les axes prioritaires en termes d'accompagnement et de formation certifiante.

Il est rappelé que les consultations du comité social et économique doivent systématiquement intégrer l'évaluation des conséquences environnementales des projets ou décisions de l'employeur susceptibles d'affecter l'environnement.

L'avis du comité social et économique sur les orientations stratégiques est transmis au conseil d'administration de l'entreprise.

Les informations relatives au plan de développement des compétences doivent être mises à disposition des membres du comité social et économique dans la base de données économiques, sociales et environnementales.

En outre, il est rappelé que la base de données économiques, sociales et environnementales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique, ainsi qu'un bilan de la mise en œuvre des actions de formation entreprises à l'issue des entretiens de parcours professionnel ou des périodes de reconversion.

Eu égard au rôle majeur que les représentants du personnel ont à jouer dans l'information des salariés sur les dispositifs de formation, une action de formation destinée à appréhender les évolutions du droit de la formation professionnelle est proposée aux membres du comité social et économique et de la commission de formation, lorsqu'elle existe.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité social et économique constitue une commission de la formation.

Cette commission est chargée :

- de préparer les délibérations du comité social et économique ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés ;
- d'effectuer le suivi annuel de l'utilisation des comptes personnel de formation coconstruits ou cofinancés entre l'employeur et le salarié.

Le temps passé par les membres de la commission de la formation qui ne seraient pas membres du comité social et économique, aux réunions de ladite commission, consacrées à l'examen du plan de développement des compétences, leur est payé comme temps de travail dans la limite globale de 20 heures par an et de 5 heures par personne.

Les entreprises mettent à la disposition du comité social et économique et des membres de la commission formation les résultats des travaux de l'observatoire des métiers et des compétences de la branche, selon des modalités à déterminer à leur niveau.

Les parties signataires du présent accord sont attachées aux certifications créées paritairemment : le certificat de qualification professionnelle interbranche et le certificat de qualification professionnelle "conseiller entreprise".

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation crée et délivre les certificats de qualifications professionnelles.

Le centre de formation et d'ingénierie pédagogique de la fédération Agirc-Arrco participe, en lien avec l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance, à l'élaboration des référentiels des activités, des compétences et des connaissances nécessaires à l'élaboration de certificats de qualification professionnelle.

L'obtention d'un certificat de qualification professionnelle peut se faire par l'obtention progressive de blocs de compétences, qui donnent lieu à la délivrance d'une attestation de validation de compétences.

Pour les salariés qui ne peuvent présenter certains blocs de compétences, en raison de l'absence de pratique dans le domaine concerné, l'entreprise s'engage à leur permettre d'y accéder par une mise en situation, afin d'obtenir à terme le certificat de qualification professionnelle.

Les entreprises de la branche accordent une autorisation d'absence aux salariés pour le temps consacré au déroulement des épreuves et prennent en charge les frais afférents au déplacement.

Les entreprises de la branche accordent les autorisations d'absence aux salariés appelés à participer au jury de validation, dans les conditions définies à l'[article L. 3142-42 du code du travail](#).

L'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, ou d'un certificat de qualification professionnelle de la branche ouvre droit au versement de la prime telle que définie à l'article 25 du présent accord.

ART.
28

Les entreprises concourent au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation de leurs salariés, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Elles déclinent notamment les orientations générales déterminées au niveau de la branche, destinées à améliorer la qualité des formations dispensées ainsi que leur adéquation aux besoins actuels et futurs des entreprises et des salariés.

L'investissement ainsi réalisé est présenté aux représentants du personnel.

Le montant total annuel de l'investissement formation des entreprises de la branche est fixé globalement, par entreprise, à 2,5 % minimum de la masse salariale.

Pour calculer le pourcentage de l'investissement formation, sont pris en compte :

- la contribution unique à la formation professionnelle versée en application de la législation en vigueur, exclusion faite de la cotisation obligatoire relative à l'apprentissage ;
- le budget alloué aux actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences, y inclus le cas échéant les abondements au compte personnel de formation financés par l'employeur ou le maintien de la rémunération en cas de mobilisation du compte personnel de formation.

L'enquête sur la formation professionnelle menée annuellement par l'observatoire des métiers et des compétences est présentée à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation et permet, notamment, de connaître le taux d'accès des salariés à la formation professionnelle continue, la nature des formations et les dispositifs utilisés, la durée moyenne des actions de formation, les caractéristiques sur les salariés formés et le taux d'investissement des entreprises de la branche.

ART.
29

Les partenaires sociaux de la branche retraite complémentaire et prévoyance désignent Uniformalion, OPCO de la cohésion sociale, comme l'OPCO compétent.

L'OPCO a notamment pour missions :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- de financer les périodes de reconversion dans le respect des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires applicables ;
- d'assurer la prise en charge des périodes de reconversion selon les niveaux prévus à cet effet ;
- d'apporter un appui technique à la branche pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et pour sa mission de certification ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises et de promouvoir l'alternance ;
- de promouvoir les formations réalisées en tout ou partie à distance ou les actions de formation en situation de travail auprès des entreprises ;
- de contribuer au financement des études réalisées par l'observatoire des métiers et des compétences.

La branche s'appuiera sur les travaux de l'OPCO en examinant les données fournies par ce dernier.

La branche participera à la section paritaire professionnelle "protection sociale" créée au sein de l'OPCO de la cohésion sociale, en vue de favoriser les travaux interbranches.

ART.
30

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Il se substitue alors en totalité aux dispositions de l'annexe II de la présente convention collective.

Il est conclu pour une durée de quatre ans.

ART.
31

Les partenaires sociaux se réuniront, dans un délai de deux ans suivant l'entrée en vigueur de l'accord, pour effectuer un premier bilan de son application.

Ce bilan sera présenté à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

ART.

En amont de l'arrivée à terme des accords des 22 décembre 2020 et 29 décembre 2021 constitutifs de l'annexe II de la convention collective nationale de travail, l'association d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de la branche des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance se sont réunies et ont procédé, lors de la réunion du 23 octobre 2025, à l'ouverture de la négociation de révision de ladite annexe, sur la base d'un état des lieux composé du suivi de 21 indicateurs.

Ils ont poursuivi la négociation lors des réunions de la CPPNI des 20 novembre et 4 décembre 2025, par l'examen d'un projet de texte. La négociation s'est poursuivie les 30 janvier et 25 février 2026 et a abouti à la rédaction du présent accord.

ART.

1er

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance du 9 décembre 1993, quel que soit leur effectif.

Conformément aux dispositions de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

ART.

2

L'annexe II de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 est revue et ainsi rédigée :

SECTION 4

Avenant : Annexe IV : Classifications et salaires

Source officielle Légifrance

ART. 12

12.1. L'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution professionnelle des salariés, cette dernière se trouvant régie par les règles de non-discrimination et d'égalité de traitement.

Dans cette perspective, les salariés élus et mandatés bénéficient d'une évolution de salaire comparable à celle des autres salariés de l'entreprise placés dans une situation de travail identique.

A cette fin, une comparaison est effectuée tous les 5 ans avec les évolutions de la rémunération des salariés de l'entreprise se trouvant dans la même classe d'emploi lors du début du mandat.

Les intéressés, y compris ceux dont le mandat a pris fin durant cette période, bénéficient, outre des augmentations prévues par la convention collective au cours des 5 années sur lesquelles portent la comparaison, de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la classe d'emploi sur laquelle porte la comparaison.

12.2. Les salariés rentrant de congé de maternité ou d'adoption bénéficient, outre des augmentations prévues par la convention collective durant la période de congés, d'une évolution de salaire comparable à celle des autres salariés de l'entreprise placés dans une situation de travail identique.

À cette fin, une comparaison est effectuée avec les évolutions de rémunération des salariés de l'entreprise au cours de l'année qui suit le retour de congé de maternité ou d'adoption.

Cette comparaison est effectuée au moment des augmentations individuelles attribuées par l'entreprise.

À l'issue de ce processus d'attribution des augmentations individuelles, les intéressés bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la classe d'emploi sur laquelle porte la comparaison durant la période partant du début du congé de maternité ou d'adoption jusqu'au moment des augmentations individuelles attribuées par l'entreprise au cours de l'année qui suit le retour de congé de maternité ou d'adoption.[\(1\)](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

ART. 13

Le présent texte s'impose aux entreprises appliquant la présente convention, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable aux salariés.

ART. 1

La classification de branche s'applique à l'ensemble des salariés sous contrat de travail.

NOTA

Ancien article 7 de l'avenant n° 9 du 18 juillet 2007.

La classification professionnelle comprend 8 classes d'emplois, regroupant l'ensemble des emplois exercés par les personnels des entreprises appliquant la présente convention.

Elle est fondée sur la description des activités de chaque emploi, qui sont évaluées sur les 5 critères suivants :

- technicité, résolution de problèmes ;
- impact, contribution ;
- relations ;
- autonomie ;
- formation, expérience.

La définition de chaque critère figure dans le document I joint au présent texte.

Chaque critère a une importance égale dans l'évaluation des emplois.

Au regard de chaque critère figurent 6 degrés qui constituent les seuils exprimant la progression croissante des exigences des emplois.

Les définitions de chaque degré pour chacun des critères définis supra figurent dans le document I joint au présent texte.

A chacun des degrés de chaque critère correspond un nombre de points indiqué sur une grille de correspondance. La pesée de l'emploi résulte du nombre de points attribués au titre de chacun des 5 critères.

L'évaluation globale correspond à la somme des points obtenus sur les 5 critères. Le nombre total de points détermine la classe à laquelle appartient l'emploi.

NOTA

Ancien article 8 de l'avenant n° 9 du 18 juillet 2007.

Le classement de chaque emploi s'opère selon une méthode identique, valable pour chaque entreprise et comportant les 3 étapes suivantes :

1re étape : recueil d'informations concernant l'emploi considéré

Deux types d'informations sont pris en compte :

- celles relatives au périmètre professionnel et à la description de l'emploi :
- définition générale/missions principales et finalités ;
- activités principales ;
- relations professionnelles ;
- conditions particulières d'exercice,
- celles relatives aux connaissances, expériences et compétences associées à la tenue de l'emploi :
- savoirs théoriques nécessaires (acquis théoriques, niveau d'études, diplômes) ;
- expérience professionnelle antérieure nécessaire ;
- savoir-faire et compétences requis dans l'emploi :
- généraux ;
- en matière de management,
- savoir-faire et compétences acquis et/ou développés dans l'emploi.

2e étape : évaluation de l'emploi

A partir de sa description, chaque emploi est évalué sur chacun des 5 critères tels que définis dans le document I, en vue de déterminer pour chacun d'eux un degré sur les 6 degrés existants.

Il lui est affecté des points correspondant à son degré dans chaque critère selon l'échelle ci-dessous :

	CRITÈRE				
DEGRÉ	Technicité Résolution de problèmes	Impact Contribution	Relations	Autonomie	Formation Expérience
1	200	200	200	200	200
2	252	252	252	252	252
3	318	318	318	318	318
4	400	400	400	400	400
5	504	504	504	504	504
6	640	640	640	640	640

La pesée de l'emploi est la somme des points obtenus pour chacun des 5 critères.

3e étape : détermination de la classe d'emploi

En fonction du résultat de sa pesée, l'emploi est placé dans l'une des 8 classes fixées pour l'ensemble de la branche à l'aide de la grille ci-dessous.

CLASSE	CRITÈRE	
1	1 000	1 150
2	1 151	1 350
3	1 351	1 550
4	1 551	1 800
5	1 801	2 050
6	2 051	2 350
7	2 351	2 650
8	Supérieur à 2 650	

Le nombre de points obtenus sert à déterminer la classe.

Il ne peut y avoir de hiérarchisation au sein d'une même classe en fonction du nombre de points obtenus dans ladite classe.

Sont employés les salariés relevant des classes 1 et 2, et de la classe 3, niveaux A, B, C tels que visés infra.

Sont agents de maîtrise les salariés relevant de la classe 3, niveau D, tel que visé infra, et des classes 4 et 5.

Sont cadres les salariés relevant des classes 6 à 8.

Les cadres dirigeants au sens de l'article 2.3 c de l'annexe VII sont classés au moins en classe 8, niveau D, tel que visé infra.

NOTA

Ancien article 9 de l'avenant n° 9 du 18 juillet 2007.

**ART.
4**

Le classement des titulaires des emplois est représenté dans chaque entreprise :

- en premier lieu, par la classe qui a été affectée à l'emploi qu'il occupe, soit dans l'ordre croissant de 1 à 8 ;
- en second lieu par l'un des indices de niveau (A, B, C, D), qui exprime la dimension effective de l'emploi tel qu'occupé par le salarié.

Le bulletin de salaire comporte ainsi un chiffre correspondant à la classe de l'emploi occupé et une lettre correspondant au niveau atteint par le salarié dans l'emploi exercé.

NOTA

Ancien article 10 de l'avenant n° 9 du 18 juillet 2007.

Les dispositions transitoires et particulières ci-après s'appliquent pour le passage à la nouvelle classification pour les salariés en place à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

5.1 Mise en oeuvre au plan local

5.1.1. Chaque entreprise met en oeuvre la présente classification de telle sorte que le classement de chaque salarié soit opéré le 31 décembre 2008 au plus tard

A cette fin, un guide d'application, établi par l'association d'employeurs en concertation avec les organisations syndicales nationales, apporte les informations pratiques pour faciliter l'organisation et la mise en oeuvre de la classification. Il contient notamment des illustrations de positionnement dans les classes d'emploi, un modèle de fiche emploi, un exemple de fiche pour la tenue de l'entretien visé à l'[article 3.6.1](#), présentée pour information au comité d'entreprise, ainsi qu'un lexique des termes utilisés. Il sert de référence pour la réalisation du processus décrit ci-après.

La commission paritaire nationale de suivi visée à l'article 5.2.1-puis, à l'issue du délai prévu audit article, la commission paritaire de l'emploi et de la formation-sera consultée préalablement à toute modification éventuelle du guide d'application.

5.1.2. Chaque entreprise procédera selon les 5 étapes suivantes :

- l'identification, le recensement et la dénomination de chaque emploi ;
- la description de chaque emploi ;
- l'évaluation et le classement de chaque emploi ;
- l'identification du niveau dans l'emploi tenu ;
- l'information individuelle des salariés.

5.1.3. Dans chaque entreprise, un accord collectif détermine :

- les conditions de création d'une commission de suivi d'application, et ses modalités de fonctionnement ;
- les conditions de mise en oeuvre des étapes fixées au 5.1.2, et notamment le planning de réalisation envisagé ;
- les moyens de formation et d'information mis à disposition dans l'entreprise ;
- les modalités de traitement des recours individuels.

Chaque semestre le compte rendu d'avancement des travaux, établi par la direction, après consultation de la commission de suivi d'application de l'entreprise, est adressé à la commission paritaire nationale de suivi visée à l'article 5.2.1 ci-dessous.

Le fonctionnement de la commission de suivi d'application de l'entreprise se poursuit jusqu'au 6e mois suivant l'application effective de la nouvelle classification dans l'institution concernée.

5.1.4. L'accord d'entreprise ne peut en aucun cas modifier les dispositions définies dans le présent accord qui fixent :

- le nombre, la nature et les degrés des critères de pesée des emplois ;
- la grille des points par critère ;
- le nombre de classes ;
- le nombre et la définition des niveaux dans les classes ;
- les informations à recueillir pour la classification des emplois, et pour une observation de l'évolution des emplois ;
- les modalités générales de suivi de l'avancement des travaux.

5.1.5. A défaut d'accord d'entreprise conclu dans les 6 mois qui suivent la signature du présent accord, une commission de suivi d'application est mise en place.

Cette commission est composée d'un représentant par organisation syndicale représentée dans l'entreprise et d'un même nombre de représentants de la direction. Elle est informée et consultée régulièrement sur l'avancement des travaux de mise en oeuvre des dispositions du présent accord relatives à la classification et sur leurs résultats. En particulier, elle est consultée sur le recensement des emplois, leur description et leur classement, ainsi que sur le planning de réalisation envisagé.

Un crédit d'une journée pour la formation/ information sur le dispositif de la présente classification est mis à disposition de chaque participant à cette commission.

5.1.6. Situations particulières

Les entreprises, qui ont adopté un système de classification particulier antérieurement à celui défini par le présent accord, vérifient la conformité de celui-ci avec la présente classification. Elles procèdent aux adaptations nécessaires pour se mettre en conformité avec les présentes dispositions conventionnelles.

5.2. Suivi au plan national

5.2.1. Une commission paritaire nationale de suivi est mise en place pour une durée de 36 mois à compter de la signature du présent accord

Elle est constituée de 3 représentants par organisation syndicale nationale et d'un nombre égal de représentants de l'association d'employeurs.

Son secrétariat est assuré par le secrétariat des commissions paritaires.

Elle a pour mission de s'assurer de la mise en application de l'accord ayant institué la présente classification des emplois au sein des entreprises appliquant la présente convention, d'en suivre l'état d'avancement et de veiller au respect des règles méthodologiques fixées par la branche.

Elle n'est pas compétente pour régler les litiges individuels.

Ces derniers sont traités au sein de l'entreprise :

-lorsqu'il existe un accord d'entreprise, conformément aux règles instituées par cet accord ;

-en l'absence d'accord d'entreprise, sur demande de l'intéressé lui-même ou par l'intermédiaire des délégués du personnel.

5.2.2. Rôle de la commission paritaire nationale de suivi en ce qui concerne la mise en application de l'accord ayant institué la classification des emplois

La commission paritaire nationale de suivi peut être saisie par la majorité des membres du comité d'entreprise d'une entreprise si, suite à l'échec des négociations visées au point 5.1.3, l'entreprise concernée ne met pas en place la commission d'entreprise visée au point 5.1.5 supra.

La saisine est adressée au secrétariat des commissions paritaires qui instruit le dossier et convoque la commission paritaire nationale de suivi dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la saisine. Les éléments du dossier sont joints à la convocation.

La commission paritaire nationale de suivi émet un avis qui est ensuite transmis aux parties intéressées.

5.2.3. Rôle de la commission paritaire nationale de suivi en ce qui concerne les travaux au sein des entreprises

La commission paritaire nationale de suivi se réunit au moins tous les 6 mois, sur convocation du secrétariat des commissions paritaires, pour procéder à l'analyse des comptes rendus d'avancement des travaux visés au point 5.1.3 supra. Elle a communication des accords d'entreprise conclus.

La convocation, adressée au moins 15 jours avant la réunion, est accompagnée de l'ensemble des comptes rendus adressés par les entreprises au cours de la période écoulée.

Avant sa dissolution, la commission paritaire nationale de suivi émet un rapport de synthèse.

5.3. Notification du classement

Au sein de chaque entreprise, chaque salarié en place à la date d'entrée en vigueur du présent accord reçoit notification du classement donné à son emploi ainsi que du niveau de la dimension effective de l'emploi, tel qu'il l'occupe. La notification est réalisée à une date unique pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Le recours éventuel-dûment motivé-est traité au sein de l'entreprise et doit être déposé dans le délai maximal de 2 mois à compter de la notification individuelle remise au salarié.

L'employeur présente un état récapitulatif non nominatif des opérations de transposition au cours d'une réunion avec les représentants des organisations syndicales.

5.4. Garanties

La mise en place de la présente classification ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération effective d'un salarié présent, ou d'affecter le statut de cadre ou d'agent de maîtrise qui lui était attribué antérieurement.

En outre, dans le cadre des opérations visées à l'article 5.3, la situation individuelle des salariés pour lesquels une opération de fusion ou de concentration aurait entraîné une modification du contenu de l'emploi exercé fera l'objet d'un examen particulier, notamment quant à

l'identification du positionnement de l'intéressé dans un niveau, à l'intérieur de la classe de l'emploi réellement exercé. En tout état de cause, ce positionnement sera au moins égal au niveau C.

L'ancienneté acquise à la date de la notification est reprise pour son montant, l'ancienneté restant à acquérir dans les conditions visées à l'article 8.1 s'y ajoutant. La prime d'ancienneté ainsi définie évolue en fonction du taux d'augmentation de la RMMG de la classe 1 niveau A.

NOTA

Ancien article 11 de l'avenant n° 9 du 18 juillet 2007.

**ART.
6**

6. 1. Fixation d'une rémunération mensuelle minimale garantie

Pour chaque classe d'emploi et chaque niveau tels que définis dans le présent accord se trouve déterminée une rémunération mensuelle minimale garantie (RMMG).

La rémunération mensuelle minimale garantie correspond au salaire brut effectivement perçu pour 1 mois de travail par un salarié occupé à temps complet, c'est-à-dire sur la base de la durée visée à l'annexe VII de la convention collective ; elle est déterminée par référence à la classe et au niveau de l'emploi tenu au sens du présent accord.

La RMMG ainsi définie comprend tous les éléments contractuels de la rémunération, à l'exclusion de la prime d'ancienneté telle que visée à l'article 8. 1, du paiement d'heures supplémentaires, du paiement de gratifications exceptionnelles, ainsi que des sommes n'ayant pas le caractère de salaires, telles que les remboursements de frais professionnels, les sommes versées au titre de l'intéressement, l'allocation formation prévue au III de l'article L. 932-I du code du travail.

La RMMG est égale au SMIC pour les jeunes visés par l'article L. 122-3-4 b du code du travail, embauchés en contrat à durée déterminée, pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires.

6. 2. Structure de la rémunération

La rémunération est à verser sur 13 mois, le 13e mois étant versé pro rata temporis en cas d'année incomplète.

A cette rémunération annuelle, s'ajoutent l'allocation de vacances visée à l'article 21 de la convention collective et les gratifications exceptionnelles.

NOTA

Ancien article 12 de l'avenant n° 9 du 18 juillet 2007.

6. 1. Fixation d'une rémunération mensuelle minimale garantie

Pour chaque classe d'emploi et chaque niveau tels que définis dans le présent accord se trouve déterminée une rémunération mensuelle minimale garantie (RMMG).

La rémunération mensuelle minimale garantie correspond au salaire brut effectivement perçu pour 1 mois de travail par un salarié occupé à temps complet, c'est-à-dire sur la base de la durée visée à l'annexe VII de la convention collective ; elle est déterminée par référence à la classe et au niveau de l'emploi tenu au sens du présent accord.

La RMMG ainsi définie comprend tous les éléments contractuels de la rémunération, à l'exclusion de la prime d'ancienneté telle que visée à l'article 8. 1, du paiement d'heures supplémentaires, du paiement de gratifications exceptionnelles, ainsi que des sommes n'ayant pas le caractère de salaires, telles que les remboursements de frais professionnels, les sommes versées au titre de l'intéressement, l'allocation formation prévue à l'article L. 6321-10 du code du travail.

La RMMG est égale au SMIC pour les jeunes visés par l'article L. 1243-10 (2°) du code du travail, embauchés en contrat à durée déterminée, pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires.

6. 2. Structure de la rémunération

La rémunération est à verser sur 13 mois, le 13e mois étant versé pro rata temporis en cas d'année incomplète.

A cette rémunération annuelle, s'ajoutent l'allocation de vacances visée à l'article 21 de la convention collective et les gratifications exceptionnelles.

NOTA

Ancien article 12 de l'avenant n° 9 du 18 juillet 2007.

L'évolution de la rémunération minimale mensuelle garantie fait l'objet d'une négociation au niveau de la branche pour application au 1er janvier.

Dans le cadre de cette négociation annuelle, l'évolution de la rémunération mensuelle minimale garantie du niveau A de la classe 1 fait l'objet d'une discussion spécifique au titre de salaire minimal conventionnel de la branche.

En outre, l'association d'employeurs et les organisations syndicales nationales conviennent de se rencontrer, dès lors que le rythme d'augmentation des prix constaté sur une période de 3 mois successifs serait, en projection sur 12 mois, supérieur de 0,5 % au rythme prévisionnel inscrit dans la loi de finances pour l'année considérée.

La progression professionnelle des salariés s'opère sous l'effet de la prise en compte de l'ancienneté, de la reconnaissance du périmètre effectif de l'emploi et du développement des performances et des compétences.

8.1. L'ancienneté

Les salariés occupant un emploi relevant des classes 1 à 7 bénéficient d'une prime d'ancienneté, d'un montant égal à 1 % de la RMMG de la classe d'emploi 1 niveau A par année d'ancienneté, telle que définie à l'article 5 de la convention collective.

Elle est attribuée dans les limites suivantes :

- 20 % pour les salariés occupant un emploi relevant des classes 1, 2, 3 ;
- 15 % pour les salariés occupant un emploi relevant des classes 4 et 5 ;
- 10 % pour les salariés occupant un emploi relevant des classes 6 et 7.

8.2. Progression à l'intérieur de chaque classe d'emploi

Afin de prendre en compte la maîtrise progressive et constatée de la fonction et reconnaître ainsi le périmètre effectif de l'emploi réellement tenu par chaque salarié, la classification de l'emploi exercé est complétée par le positionnement individuel dans un niveau.

Les emplois de la classe 1 comportent 3 niveaux (A, B, C).

Les emplois des classes 2 à 6 comportent 4 niveaux (A, B, C, D).

Les emplois de la classe 7 comportent 3 niveaux (B, C, D).

Les emplois de la classe 8 comportent 2 niveaux (C, D).

Les définitions des différents niveaux figurent dans le document II joint au présent texte.

Le temps de présence en niveau A est normalement de 3 à 12 mois. Il peut toutefois être prolongé par accord entre l'intéressé et son responsable pour permettre au salarié de conforter ses connaissances. En classe 6, le temps de présence en niveau A est normalement de 12 à 18 mois.

L'accession aux niveaux C et D s'effectue en fonction de la progression constatée de la maîtrise dans l'emploi.

Chaque entreprise s'attachera à fournir aux instances représentatives du personnel et aux salariés toutes explications nécessaires à la bonne compréhension des mécanismes d'application du présent dispositif.

Pour les salariés positionnés au niveau B, si les conditions permettant l'accession au niveau C ne sont pas réunies dans le délai de 6 ans à compter de l'accès au niveau B, l'employeur explicite par écrit, dans un délai de 3 mois, les motifs de sa décision et définit des mesures d'accompagnement en complément de celles déjà mises en oeuvre à l'issue des entretiens d'évaluation, pour permettre cette progression dans un délai raisonnable.

Le positionnement dans une classe et un niveau n'exclut pas l'exercice d'activités occasionnelles relevant d'une classe ou d'un niveau inférieurs, étant précisé que la classe et/ou le niveau ne sont pas diminués pour autant.

8.3. Progression à l'intérieur de chaque niveau

Chaque salarié peut se voir attribuer par la direction de l'entreprise une rétribution pérenne des performances et des compétences professionnelles mises en oeuvre dans l'emploi.

La part totale destinée, au cours de chaque année, à rétribuer dans chaque entreprise l'accroissement des performances et des compétences professionnelles doit être répartie au moins sur 20 % de l'effectif pour chacun des 3 groupes définis ci-après :

- salariés occupant un emploi de classe 1 à 3 C ;
- salariés occupant un emploi de classe 3 D à 5 ;
- salariés occupant un emploi de classe 6 à 8.

L'effectif est décompté au 1er janvier en personnes physiques.

Le montant attribué au titre de la reconnaissance de l'accroissement des performances et des compétences mises en oeuvre dans l'exercice de l'emploi correspond au minimum à 2 % de la RMMG de la classe d'emploi et du niveau du salarié concerné, pour le 1er groupe, à 3 % pour le 2e groupe, et 4 % pour le 3e groupe.

Sur une période de 5 années consécutives, pour chacun des 3 groupes définis ci-dessus, au moins 66 % des salariés présents sur l'intégralité de la période doivent avoir bénéficié hors ancienneté d'une augmentation individuelle de salaire.

Un bilan détaillé et adéquat, sur 5 années glissantes, du nombre de bénéficiaires et du montant global versé est porté chaque année à la connaissance des institutions représentatives du personnel.

ART.
9

9.1. Garantie collective

La garantie d'augmentation des salaires réels est de 85 % du taux d'augmentation de la RMMG.

Par salaire réel on entend toutes les composantes de la rémunération régulière, à l'exclusion de la prime d'ancienneté.

9.2. Garanties individuelles

9.2.1. Garantie d'augmentation salariale en cas de promotion

Le salarié qui évolue dans les niveaux de sa classe d'emploi ou qui, compte tenu de son évolution professionnelle, occupe un emploi placé dans une classe supérieure bénéficie d'une augmentation de son salaire réel dont le montant est déterminé dans le cadre de l'entreprise.

9.2.2. Situations particulières

Tout salarié dont l'augmentation du salaire réel a été inférieure à l'augmentation de la RMMG pendant 5 années consécutives peut demander à bénéficier d'un entretien de carrière, destiné à faire le point sur sa situation et à fixer les objectifs de progression.

Les conclusions de cet entretien font l'objet d'une formalisation écrite.

Il lui est assuré la garantie d'une évolution de sa rémunération au moins égale à celle de la RMMG, la 6e année.

ART.
10

Les frais de transport entre la résidence habituelle et le lieu de travail des salariés travaillant en province sont remboursés par l'employeur sur justificatif à raison de 50 % du prix des titres d'abonnement souscrits au tarif 2e classe auprès des entreprises de transport en commun de voyageurs, et dans la limite de 50 % du prix de la carte Orange correspondant à la 8e zone des transports de la région parisienne.

ART.
11

En l'absence d'accord existant, les employeurs engageront, dans un délai de 12 mois suivant la signature du présent accord, une négociation ayant pour objet l'instauration de mécanismes d'épargne collective et d'intéressement.

SECTION 5

Avenant : Annexe V : Application de la convention

Source officielle Légifrance

ART.

Les dépenses de secrétariat nécessitées par l'application de la présente convention et de ses annexes sont à la charge de l'association d'employeur. Le siège du secrétariat est fixé au 16-18, rue Jules-César, 75012 Paris.

SECTION 6

Avenant : Avenant du 9 décembre 1993 relatif aux conditions particulières de travail applicable aux cadres et agents de maîtrise

Source officielle Légifrance

ART.

Préambule

L'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983 relatif au personnel d'encadrement s'applique au personnel visé par le présent avenant.

ART.

1 La convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance s'applique à l'ensemble du personnel, y compris les cadres de direction, sous réserve des dispositions prévues à l'annexe VII.

Toutefois, en application de l'article premier de cette convention collective, certaines conditions particulières de travail sont précisées ci-après pour les cadres et agents de maîtrise.

ART.

4 La classification des cadres et de la maîtrise est définie dans l'annexe IV relative aux classifications.

ART.

5 En ce qui concerne l'embauche des cadres et outre les dispositions prévues par l'article 12 de la convention et par le paragraphe D du titre III de l'annexe II-A, les institutions doivent faire appel à l'association pour l'emploi des cadres (APEC) avant de rechercher à recruter par d'autres moyens.

ART.

2 1. La durée de préavis réciproque est, sauf en cas de faute grave ou lourde, de trois mois pour les bénéficiaires du présent avenant.

En cas de licenciement de cadre ou agent de maîtrise et assimilé ayant quarante-cinq ans d'âge et trois ans d'ancienneté, la durée de trois mois est portée à six mois.

Les autres dispositions de l'article 14 de la convention sur le préavis restent applicables.

2. L'indemnité de licenciement prévue, sauf en cas de faute grave ou lourde, par l'article 15 est calculée pour les agents de maîtrise et assimilés à raison de 40 % des appointements mensuels (égaux eux-mêmes au douzième des appointements annuels) par année de service après deux ans de présence. Ce taux est porté de 50 % après douze ans de présence.

Elle est calculée dans les mêmes conditions à raison de 50 % par année de présence en qualité de cadre après deux ans de présence. Ce taux est porté à 62,5 % après douze ans de présence.

Les autres dispositions de l'article 15 de la convention sur l'indemnité de licenciement restent applicables, excepté le plafond maximum de l'indemnité de licenciement qui est porté à vingt et un mois pour les agents de maîtrise et assimilés et à vingt-quatre mois pour les cadres.

ART.

3 Le délai de vingt-quatre mois prévu aux paragraphes 2 et 3 de l'article 25 est porté à trente mois.

Avenant : Avenant du 18 juillet 2007 portant modification de délibérations

Source officielle Légifrance

ART.

Les délibérations

- n° 5 relative à la prime d'ancienneté ;
 - n° 19 relative aux classifications ;
 - n° 23 relative à la classification du personnel des CICAS
- sont supprimées à compter du 1er janvier 2009.

Délibération n° 8

La délibération n° 8 intitulée : « Statut des scolaires et étudiants employés par des institutions de retraites complémentaires à l'époque des vacances scolaires et universitaires » est modifiée comme suit, à effet du 1er janvier 2009 :

- le dernier alinéa est ainsi rédigé : « b) Annexe IV relative aux classifications et salaires ».

Délibération n° 11

La délibération n° 11 intitulée : « Durée du préavis en cas de licenciement » est complétée comme suit :

- le 1er alinéa est désormais ainsi libellé : « La durée du préavis en cas de licenciement de personnels est, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, ... »

Le reste de la délibération est sans changement.

Délibération n° 14

La délibération n° 14 intitulée : « Allocation de départ en vacances » est modifiée comme suit à effet du 1er janvier 2009 :

- le 3e alinéa relatif au calcul de l'allocation de vacances à partir de la valeur du point est supprimé.

Le reste de la délibération est sans changement.

Avenant : Avenant n° 14 du 15 juin 2011 modifiant la convention

Source officielle Légifrance

ART.

unique

La [convention collective nationale du 9 décembre 1993](#) et le [contrat type de prévoyance](#) sont modifiés comme suit :

L'article 15 de la convention collective nationale du 9 décembre 1993, relatif à l'indemnité de licenciement, est modifié comme suit :

Les 4e et 5e alinéas sont désormais libellés comme suit :

« Le salarié qui exerce une activité à temps partiel dans le cadre de la retraite progressive au sein de la même entreprise que celle qui l'employait à la veille du passage dans ce dispositif bénéficie d'une indemnité de licenciement calculée sur la base des appointements reconstitués pour correspondre à ceux qu'il aurait perçus pour un même travail à temps plein.

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, à partir de l'âge visé à l'[article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale](#), l'indemnité de licenciement est remplacée par l'allocation de départ en retraite, à moins qu'elle ne soit supérieure à cette dernière. »

L'article 17 de la convention collective nationale du 9 décembre 1993, relatif au départ à la retraite, est modifié comme suit :

Les 2e et 3e alinéas sont désormais libellés comme suit :

« Le membre du personnel, quittant l'entreprise pour faire valoir ses droits à la retraite à partir de l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, reçoit, s'il compte au moins 2 ans d'ancienneté dans une ou plusieurs entreprises appliquant la présente convention, une allocation de départ en retraite.

Il en est de même pour un salarié partant à la retraite avant cet âge, en vertu des [articles L. 351-1-1 ou L. 351-1-3 ou L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale](#), ou de l'article L. 742-3 du code rural, relatifs aux mesures concernant les " carrières longues ", les " travailleurs handicapés ", et la " pénibilité ". »

Le 4e alinéa est inchangé.

Le 5e alinéa est modifié comme suit :

« La part fixe est au minimum égale à 2,76 fois le montant de la RMMG 1A, visée à l'annexe IV à la présente convention. »

Les 6e et 7e alinéas sont inchangés.

Le 8e alinéa est libellé comme suit :

« Par ailleurs, rentrent dans la durée des services pris en compte pour calculer la part variable les années restant à courir entre la date du départ en retraite et l'âge auquel l'intéressé aurait pu prétendre à une retraite à taux plein sans condition de durée d'assurance (âge visé au [1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale](#)), dans la limite d'un nombre d'années n'excédant pas l'ancienneté réelle. »

Le 9e alinéa est inchangé.

Le 10e alinéa est modifié comme suit : « Pour le salarié qui exerce une activité à temps partiel dans le cadre de la retraite progressive, les appointements annuels pris en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite sont reconstitués pour correspondre à ceux qu'il aurait perçus pour un même travail à plein temps. »

Les 11e et 12 alinéas sont supprimés.

Le reste de l'article est inchangé.

L'article 2, du titre II, du contrat type de prévoyance est modifié comme suit :

Dans le 1er alinéa, les termes : « âgé de moins de 65 ans » sont supprimés.

Dans le paragraphe intitulé « Situations particulières », le b relatif au salarié âgé de plus de 65 ans est supprimé.

Le paragraphe « Situations particulières », désormais composé d'un alinéa unique, s'intitule : « Situation particulière : reprise de travail à temps partiel ».

SECTION 9

Avenant : Adhésion par lettre du 18 septembre 2017 de la FESSAD UNSA à la convention

Source officielle Légifrance

ART.

Bagnolet, le 18 septembre 2017.

La fédération FESSAD UNSA, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD UNSA), déclarée le 15 mars 1999, vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires du 9 décembre 1993, étendue par arrêté du 19 septembre 1994 et élargie aux institutions de prévoyance par arrêté du 31 janvier 1995.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ desdites conventions.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

La secrétaire générale.

Avenant : Accord du 30 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétence (OPCO)

Source officielle Légifrance

ART.

Vu la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu l'[article L. 6332-1-1 du code du travail](#), dans sa version en vigueur à compter du 1er janvier 2019,

ART.

1er

Les partenaires sociaux de la branche des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance adhèrent à la filière de la cohésion sociale et à l'opérateur de compétences y afférent, cette filière ayant vocation à regrouper l'ensemble des acteurs du champ de la protection sociale.

ART.

2

Les parties conviennent de participer à la constitution de l'opérateur de compétences dont relève la filière de la cohésion sociale.

ART.

3

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2019. Il est conclu pour une durée indéterminée.

En application des [dispositions de l'article L. 6332-1-1 du code du travail](#), cet accord s'applique sous réserve de la conclusion de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences pour la filière cohésion sociale et de son agrément par l'autorité administrative.

ART.

Par [accord du 3 mai 2016](#), les partenaires sociaux de la branche des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance avaient choisi de renouveler leur adhésion à Unifonction, OPCA des secteurs de la protection sociale, de l'emploi, de l'habitat social et de l'économie sociale et solidaire. Cette décision était guidée par la proximité avec les branches professionnelles de la protection sociale, et plus particulièrement celle du régime général de sécurité sociale et celle de la mutualité, dont les questions de ressources humaines et de formation sont communes.

Le présent accord vise à mettre en application la réforme de la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel : il acte la disparition de l'OPCA Unifonction et désigne la filière professionnelle à laquelle la branche des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance entend se rattacher dans le cadre de la création du futur opérateur de compétences de la filière cohésion sociale.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux de la branche rappellent les missions attendues du futur opérateur de compétences qui portera la filière professionnelle cohésion sociale, notamment :

- le conseil auprès de la branche dans les domaines de compétences qui lui sont confiés par le législateur et relevant de ses prérogatives, telles que la détermination des coûts de l'alternance et la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
- l'appui technique dans la politique de certification des compétences et dans les études prospectives relatives à l'évolution des métiers, des emplois et des compétences ;
- le financement des contrats d'alternance.

SECTION 11

Avenant : Délibération n° 29 du 13 septembre 2019 relatif à la progression professionnelle (art. 8.2 alinéa 7 de l'annexe IV de la convention)

Source officielle Légifrance

ART.

Les modalités relatives à la progression professionnelle des salariés positionnés au niveau B vers le niveau C sont fixées à l'[article 8.2](#), alinéa 7 de l'annexe IV de la convention collective nationale du 9 décembre 1993.

Comme indiqué par ledit article, il convient, pour apprécier les conditions du passage au niveau C, de retenir la date anniversaire de l'accès au niveau B pour le décompte du délai de 6 ans.

SECTION 12

Avenant : Avenant n° 1 du 15 novembre 2019 à l'accord du 19 octobre 2015 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux de la branche des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance ont signé le 19 octobre 2015 l'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. Conclu pour une durée de 5 ans, cet accord arrive à échéance le 31 décembre 2019. Afin de permettre aux entreprises de la branche de continuer à appliquer ses dispositions et dans une perspective de renégociation par thématiques de cet accord, les parties souhaitent prolonger cet accord d'une durée de 1 an.

ART.

unique

L'alinéa 1 de l'article 11 « Date d'effet et durée de l'accord » est modifié comme suit :

« Le présent accord, conclu pour une durée initiale de 5 ans à compter du 1er janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2019, est prolongé d'une durée de 1 an. Il cessera donc de produire ses effets le 31 décembre 2020. »

Avenant : Accord du 22 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (annexe II-B de la convention collective)

Source officielle Légifrance

**ART.
1er**

La branche réaffirme que la formation professionnelle est au cœur de la stratégie de développement des entreprises et des salariés et vise à :

- maintenir dans l'emploi chaque salarié tout au long de sa carrière professionnelle et développer son employabilité, sa qualification et son développement professionnel ;
- anticiper les évolutions professionnelles du salarié dans son environnement ;
- permettre une reconversion professionnelle ;
- intégrer de nouveaux collaborateurs ;
- favoriser les transmissions des compétences et des savoirs entre les différentes générations de salariés ;
- valoriser les compétences notamment par le biais de l'acquisition de certifications ;
- faciliter les transitions professionnelles.

Les parties signataires rappellent que la formation est également un facteur important de réduction des inégalités, notamment entre les femmes et les hommes.

À ce titre, les entreprises définissent dans le cadre de la consultation obligatoire sur la politique sociale, les moyens propres à assurer l'égalité d'accès de tous à la formation professionnelle et en mesurer les effets notamment via les données de formation, remontées annuellement auprès de la CNPEF.

Il est rappelé l'indispensable implication de la direction générale de l'entreprise pour fédérer et impulser les actions de formation dans le respect du dialogue social.

Pour réussir, la formation doit résulter d'une concertation entre le responsable hiérarchique et le salarié. Elle doit s'inscrire dans l'évolution professionnelle et la gestion des carrières, en permettant la mobilité fonctionnelle.

Dans cette démarche, les engagements de chacune des parties sont les suivants :

L'entreprise devra, en lien avec la branche professionnelle :

- lancer avec la branche une action de promotion de la certification auprès des salariés ;
- faciliter, dans ce cadre, l'entrée du salarié dans la démarche de certification de ses compétences, en portant à sa connaissance l'existence des dispositifs décrits à l'article 8.1 du présent accord ;
- présenter régulièrement et, a minima tous les ans, les métiers et possibilités d'évolution, dans le cadre de la politique GEPP menée par l'entreprise et/ou la branche ;
- définir les métiers sensibles, les salariés concernés et s'assurer que les efforts de formation sont investis en priorité pour ces salariés ; chaque année, l'entreprise rend compte, dans le cadre du dialogue social, de l'investissement formation réalisé pour ces collaborateurs ;
- préparer et accompagner les salariés aux changements mis en œuvre au sein de l'entreprise et de la branche ;
- accompagner et aider les managers dans l'identification des besoins de formation de leurs collaborateurs ;
- aider le salarié à construire un projet professionnel en lien avec ses besoins et ceux de l'entreprise et de la branche ;
- accompagner et aider les salariés à concrétiser leur projet professionnel par de la formation, y compris par l'accès aux dispositifs de financement ;
- octroyer au salarié en parcours le temps nécessaire à son investissement dans la formation ;
- faciliter l'accès au module de formation dans le cadre d'un équilibre vie personnelle/vie professionnelle, dans la proximité et avec souplesse.

Le responsable hiérarchique devra :

- relayer et expliciter les orientations en matière d'emplois, de formation professionnelle et de certification au sein de l'entreprise et de la branche ;
- faire remonter auprès de la DRH de l'entreprise les besoins des salariés et les personnes concernées par les métiers dits « sensibles » notamment par le biais des entretiens professionnels et/ou annuels.

Le salarié devra :

- participer aux formations lui permettant de maintenir ou d'acquérir des compétences et/ou mettre à jour ses connaissances et compétences nécessaires à la tenue de son poste de travail ;
- être acteur de son parcours professionnel, avec l'aide de la DRH, en s'informant sur les emplois et formations existantes afin de développer son employabilité et favoriser son évolution professionnelle.

Les entreprises, dans le cadre de la consultation obligatoire sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, définissent les orientations stratégiques de la situation actuelle et prévisionnelle de l'emploi et des qualifications, et déterminent les axes prioritaires en termes d'accompagnement et de formation certifiante. L'avis des IRP sur les orientations stratégiques est transmis au conseil d'administration de l'entreprise.

Les informations relatives au plan de développement des compétences doivent être mises à disposition des membres du CSE dans la BDES.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de la formation.

Cette commission est chargée :

- de préparer les délibérations du CSE ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés ;
- d'effectuer le suivi annuel de l'utilisation des CPF construits entre l'employeur et le salarié.

Le temps passé par les membres de la commission de la formation qui ne seraient pas membres du comité social et économique, aux réunions de ladite commission, consacrées à l'examen du plan de développement des compétences, leur est payé comme temps de travail dans la limite globale de 20 heures par an et de 5 heures par personne.

Les actions de formation permettent d'acquérir ou de maintenir une qualification tout au long de la vie professionnelle, dans le cadre :

- du plan de développement des compétences mis en œuvre par l'entreprise ;
- de l'entretien professionnel formalisé ;
- du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre à l'initiative du salarié, en accord avec la réglementation en vigueur ;
- du contrat de professionnalisation ;
- du contrat d'apprentissage ;
- de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) ;
- du CPF de transition mis en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre d'un projet personnel.

Ces modalités d'accès à la formation sont présentées au titre II « Mise en œuvre des dispositifs de formation ».

4.1. Formations professionnelles liées à l'adaptation du salarié au poste de travail, ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise et de la branche

4.1.1. Formations collectives

Les mutations technologiques, les transformations économiques et sociales et les chantiers conduits par les partenaires sociaux dans les domaines de la retraite complémentaire et de la prévoyance conduisent à :

- la transformation ou la disparition de métiers existants ;
- l'apparition de nouveaux métiers.

Face à ce constat, la branche professionnelle (ses instances et ses entreprises) s'attachera à anticiper les actions de formation collective qui permettront, notamment, de faire face aux changements dans les conditions pratiques d'exercice des emplois et de répondre aux besoins nouveaux des entreprises et de leurs salariés.

La branche professionnelle s'attachera à ce que les actions d'accompagnement et de formation répondent à la nécessité du maintien de l'employabilité (obsolescence des métiers, transferts d'activité...).

4.1.2. Formations personnalisées

Des formations personnalisées seront organisées, prenant en compte l'évolution des métiers, pour les salariés ayant déjà une longue expérience professionnelle et pour ceux les plus exposés aux évolutions de leur emploi du fait de leur faible niveau de qualification.

Chaque entreprise devra recenser les métiers dits sensibles (ceux sur lesquels une baisse d'effectif ou de fortes évolutions métiers sont à prévoir) et proposer des parcours de formation génériques et individualisables, en lien avec les passerelles emploi, permettant de maintenir l'employabilité des salariés.

De plus, seront mises en œuvre des actions visant à varier les approches pédagogiques, ainsi que des actions visant à un meilleur transfert des compétences des plus expérimentés vers les plus jeunes.

Enfin, les actions d'évaluation et de validation des acquis de l'expérience (VAE), mentionnées à l'article 9.1 du présent accord, correspondant aux besoins des entreprises seront encouragées. De même, les actions d'évaluation et de validation des acquis professionnels (VAP), mentionnées à l'article 9.2 du présent accord seront encouragées.

4.2. Formation qualifiante des salariés en poste pour leur évolution professionnelle dans l'entreprise et celle de la branche

Des actions de formation qualifiantes doivent permettre de se maintenir dans l'emploi, ou d'évoluer dans l'entreprise, de faciliter la mobilité professionnelle, y compris interentreprises en privilégiant le bassin d'emploi du salarié soit en vue d'une progression de carrière, soit pour la sauvegarde de l'emploi.

À partir de l'identification des métiers sensibles et du besoin, un plan d'action spécifique est mis en place dans chaque entreprise impactée, qui tient compte des éventuelles recommandations formulées par la branche.

4.3. Formation professionnelle spécifique des nouveaux salariés aux métiers de la retraite et de la prévoyance

Les entreprises doivent avoir le souci de renouveler leurs compétences par l'intégration et la formation de nouveaux salariés.

Des dispositions seront prises en ce sens, notamment pour :

- les jeunes ;
- les chômeurs âgés de plus de 45 ans ;
- les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus de 12 mois ;
- les personnes hors de l'emploi (les femmes notamment), à l'issue d'une période d'inactivité supérieure à 12 mois.

Pour ce faire, il convient de recourir aux formations en alternance prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles afin d'assurer au mieux l'intégration des nouveaux collaborateurs dans les équipes en place.

Les parties signataires conviennent de renforcer la politique de la branche en faveur de la qualification des demandeurs d'emploi pour lesquels une action de formation s'avérerait nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi grâce au dispositif de préparation

opérationnelle à l'emploi (POE) tel que mentionné à l'article 17 du présent accord.

Outre l'acquisition des pratiques professionnelles, seront dispensées des actions de formation ayant pour objet de permettre aux nouveaux salariés de pouvoir se situer dans l'environnement professionnel.

À cet effet, le centre de formation et des expertises métiers définira un socle minimum de connaissances qui devra obligatoirement être dispensé dans les parcours d'intégration afin d'assurer, notamment, une bonne compréhension de l'organisation de la protection sociale complémentaire, des missions des différents organismes et des principes de fonctionnement des institutions paritaires.

ART.

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- les actions de formation ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience et les acquis professionnels ;
- les actions de formation par apprentissage.

Seront également développées d'autres dispositifs et/ou modalités formatives permettant l'accroissement des connaissances et compétences.

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des transformations économiques et sociales.

Il propose des formations qui participent au développement des compétences et au maintien dans l'emploi des salariés.

Les entreprises tiennent compte des objectifs et priorités de formation, tant en matière d'actions que de publics, définis dans le présent accord lors de l'élaboration du plan de développement des compétences.

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail, dans les conditions prévues à l'article 12 du présent accord.

Les actions de formation ont pour objet :

- de permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi ;
- de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- de réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;
- de favoriser la mobilité professionnelle.

Le plan de développement des compétences distingue entre :

- toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

En application des dispositions légales, celle-ci constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ;

- les autres actions de formation qui constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, à l'exception :

- des actions de formation déterminées par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, selon le cas, soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, fixées par ledit accord. L'accord peut également prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail ;
- en l'absence d'accord collectif et avec l'accord du salarié, des actions de formation qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

En tout état de cause, les salariés qui obtiennent un diplôme ou une certification, inscrits au répertoire national des certifications professionnelles, ou un titre de branche, bénéficient d'une prime d'un montant au moins égal à 70 % de la RMMG de la classe 1A ou du Smic mensuel si celui-ci est supérieur, à condition que la préparation du diplôme, de la certification ou du titre concerné soit expressément inscrite au plan de développement des compétences.

Cette prime est d'un montant au moins égal à 80 % de la RMMG de la classe 1A ou du Smic mensuel, si celui-ci est supérieur lorsque l'obtention du diplôme, de la certification ou du titre a été réalisée par la validation des acquis de l'expérience.

Cette prime doit être versée, en une seule fois, dans le mois suivant la présentation de l'attestation de réussite au diplôme, au titre ou à la certification, y ouvrant droit.

La certification du salarié doit être prise en compte dans le cadre de son évolution professionnelle.

La prime n'est pas applicable lorsque la préparation du diplôme ou du titre est l'objet même du contrat de travail (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

6.1. Principe du compte personnel de formation et formations éligibles

Principe

Le CPF est un droit attaché à la personne indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite.

Il permet d'accumuler un crédit d'euros, offrant aux salariés et aux demandeurs d'emploi le bénéfice de formation qualifiante, afin, notamment, d'acquérir une qualification, d'acquérir le socle de connaissances ou de compétences ou de réaliser un bilan de compétences.

Les modalités de mises en œuvre du CPF sont portées à la connaissance des salariés de façon régulière (a minima une fois par an).

Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences tel que défini par la législation en vigueur ;
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE), et des acquis professionnels (VAP) dans des conditions définies par la législation en vigueur ;
- les formations sanctionnées par une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- les formations permettant d'obtenir une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- les formations sanctionnées par une certification ou une habilitation enregistrée au répertoire spécifique ;
- la réalisation d'un bilan de compétences ;
- les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd, dans les conditions définies par la législation en vigueur.

Rôle de la CPNEF

La CPNEF informera régulièrement « Certif'Pro » regroupant les « Transitions Pro » sur les formations et certifications répondant aux besoins en emplois ou en compétences stratégiques du secteur.

6.2. Alimentation du CPF

L'alimentation du compte se fait dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Des abondements sont toutefois possibles au-delà du plafond prévu par le code du travail, notamment par accord d'entreprise.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée en application de la législation en vigueur :

- les salariés travaillant moins de 50 % de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, acquièrent des droits au prorata de leur durée de travail ;
- pour les salariés travaillant au moins 50 % de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, l'alimentation n'est pas proratisée.

Toutefois, les salariés à temps partiel dans le cadre d'un congé parental jusqu'aux 3 ans de l'enfant, qui travaillent moins de 50 % de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, acquièrent le même montant en euros que les salariés à temps complet.

Les salariés qui disposent d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, bénéficient d'un abondement supplémentaire, conformément à la réglementation en vigueur.

Le compte personnel de formation est alimenté annuellement pour chaque salarié.

Les périodes de suspension du contrat de travail au titre du congé de maternité, de paternité ou d'accueil d'un enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant, ou d'un congé parental d'éducation, ou pour maladie professionnelle ou un accident du travail, ou les périodes de maladie dont le plein salaire est garanti par la convention sont intégralement prises en compte pour l'alimentation du CPF.

6.3. Abondement du CPF

6.3.1. Abondement collectif en application d'un accord collectif

Dans le cas où un salarié n'aurait pas les crédits suffisants sur son CPF pour réaliser une formation, il pourra bénéficier d'un abondement au moment de la mobilisation de son compte conformément à l'[article L. 6323-14 du code du travail](#).

De plus, l'abondement est encouragé pour les salariés :

- exerçant une activité menacée ou occupant un emploi en décroissance ;
- reconnus travailleurs handicapés ;
- reprenant une activité à l'issue d'une période d'absence de 24 mois (congé parental, maladie, proche aidant).

6.3.2. Abondement individuel

Conformément à l'[article L. 6323-4, II du code du travail](#), lorsque le coût de la formation identifiée sur la liste de la CPNEF est supérieur au montant des droits inscrits sur le CPF, le salarié pourra demander à son employeur un abondement financier et/ ou l'autorisation d'effectuer la formation pendant tout ou partie son temps de travail avec maintien de sa rémunération.

6.4. Mobilisation du CPF

En tout ou partie pendant le temps de travail

Le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le calendrier de la formation au minimum 60 jours calendaires avant le début de la formation si elle n'excède pas 6 mois, et 120 jours calendaires avant, pour une formation d'une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti vaut acceptation.

En dehors du temps de travail

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou d'une évolution professionnelle par des actions de formation.

La reconversion ou la promotion par l'alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

En application de l'[article L. 6324-1 du code du travail](#), la reconversion ou la promotion par alternance concerne :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'[article L. 5134-19-1 du code du travail](#) (contrat unique d'insertion) ;
- les salariés placés en activité partielle, quelle que soit la nature de leur contrat.

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé selon la réglementation en vigueur.

En application de la réglementation, l'accès au dispositif de la « Pro-A » n'est pas conditionné par le niveau de qualification visé : les salariés peuvent viser une qualification de niveau inférieur, égal ou supérieur à celui déjà détenu.

En application de l'[article L. 6324-3 du code du travail](#), un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A ». L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Par ailleurs, la validation des acquis de l'expérience (VAE) ainsi que l'acquisition du socle de connaissance et de compétence sont éligibles au dispositif de la « Pro-A ». Par exception, il n'y a pas de durée minimale lorsque la « Pro-A » est mobilisée pour ces deux dispositifs.

En dehors de ces deux cas, et conformément aux articles [D. 6324-1](#) et [L. 6325-11](#) du code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance, en application des [dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail](#).

Pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail, cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois.

La durée de l'action de formation dans le cadre de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 15 % et 50 % pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif, conformément à l'[article L. 6325-14 du code du travail](#).

La commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) détermine et révisé, le cas échéant, les taux de prise en charge des frais engagés dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance.

Elle établit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance par accord de branche étendu, dans le respect de la réglementation en vigueur.

Elle veille ainsi à ce que cette liste respecte les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. Cette liste figure en annexe du présent accord.

Trois CQP existent actuellement dans la branche professionnelle :

- conseiller retraite ;
- gestionnaire liquidation retraite ;
- conseiller entreprise.

8.1. Élaboration des CQP

Les CQP concernent des qualifications dont l'acquisition et la transmission sont essentielles à l'activité des entreprises de la branche. Les CQP sont enregistrés au RNCP. La demande d'enregistrement nécessite l'attribution par France compétences d'un niveau de qualification défini en fonction des critères déterminés par cette instance.

Pour les métiers de la retraite, des CQP seront définis par la CPNEF sur propositions faites par le comité paritaire de pilotage de la GEPP, notamment à partir des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications. Des CQP interbranches pourront également être construits sur des métiers communs à des branches proches de la branche des IRC et des IP.

Il en sera de même pour les métiers de la prévoyance soit par reconnaissance des CQP existants, conçus par les branches professionnelles voisines, soit, éventuellement, par création de nouveaux CQP.

L'obtention du CQP peut se faire par l'obtention progressive de blocs de compétences, qui donnent lieu à la délivrance d'une attestation de validation de compétences.

Le centre de formation et des expertises métiers :

- propose des dispositifs de formation pour acquérir les connaissances et développer les compétences à maîtriser pour valider les blocs de compétences ;
- met à disposition des salariés un outil permettant d'effectuer un bilan de positionnement, destiné à évaluer les écarts éventuels de connaissances et de compétences entre le référentiel du CQP et la pratique professionnelle ;
- informe le salarié en parcours de CQP de l'existence d'une communauté de certifiés.

Pour les salariés qui ne peuvent présenter certains blocs de compétence, en raison de l'absence de pratique dans le domaine concerné, l'entreprise s'engage à leur permettre d'y accéder par une mise en situation afin d'obtenir à terme le CQP.

8.2. Obtention du CQP

Les entreprises de la branche accordent une autorisation d'absence aux salariés pour le temps consacré au déroulement des épreuves et prennent en charge les frais afférents au déplacement.

Les CQP sont délivrés par la CPNEF après validation par un jury paritaire dont les membres sont désignés pour moitié par l'association d'employeurs d'une part, par les organisations syndicales représentatives dans la branche d'autre part.

Les entreprises de la branche accordent les autorisations d'absence aux salariés appelés à participer au jury d'examen dans les conditions définies à l'[article L. 3142-3-1 du code du travail](#).

L'obtention du CQP ouvre droit au versement de la prime telle que définie à l'article 5 du présent accord.

Les entreprises de la branche s'engagent à réaliser un suivi de l'évolution professionnelle des salariés ayant obtenu un CQP qui sera présenté aux instances de l'entreprise et à la CPNEF.

9.1. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les signataires de l'accord portent une attention spécifique à l'intégration dans les parcours de formation de dispositifs de validation des acquis de l'expérience. Ce dispositif est ouvert aux salariés justifiant de 1 an d'expérience en rapport avec le diplôme ou la certification visée.

Ce dispositif permet, grâce à l'expérience des salariés, d'obtenir un :

- diplôme ou titre à finalité professionnelle ;
 - certificat de qualification professionnelle,
- enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Il permet également d'acquérir des blocs de compétences pouvant aboutir à une certification.

Dans cet esprit, la branche professionnelle et les entreprises de la branche informeront les salariés sur les dispositifs de VAE.

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée minimale de 24 heures ou du compte personnel de formation (CPF) et peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences ou de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A).

Les entreprises aideront les salariés intéressés dans la constitution des dossiers se situant dans le cadre de projets professionnels validés par l'entreprise ou s'inscrivant dans les projets de la branche.

9.2. Validation des acquis professionnels (VAP)

La validation des acquis professionnels est un dispositif qui donne la possibilité à collaborateur de s'inscrire dans un cursus de formation de l'enseignement supérieur sans avoir le diplôme requis. Il ne concerne que les seuls diplômes et titres de l'enseignement supérieur.

Ce dispositif ne permet pas l'obtention d'une certification mais d'accéder à une formation universitaire, au nom de sa pratique professionnelle antérieure.

Le bilan de compétences permet aux salariés d'évaluer leurs compétences ainsi que leurs aptitudes professionnelles et personnelles, et ce dans une perspective d'un projet professionnel pour lequel une formation peut être nécessaire.

Le bilan de compétences est éligible au compte personnel de formation.

Tous les salariés quel que soit leur âge peuvent en bénéficier, et en particulier, les salariés exerçant un emploi en décroissance. Les salariés en absence de plus de 24 mois peuvent bénéficier lors de leur retour dans l'entreprise d'une prise en charge d'un bilan de compétences financé par l'entreprise.

Les évolutions de l'organisation du travail invitent à rechercher continuellement de nouvelles techniques de formation permettant davantage de souplesse et de personnalisation.

Les formations digitales répondent aux nécessités de développement des connaissances et des compétences qui s'intègrent dans un plan global d'accompagnement alliant les formations en présentiel et en distanciel. Elles permettent à chaque salarié d'utiliser, à son rythme, les outils mis à sa disposition par des parcours individualisés, avec des méthodes d'entraînement et de simulation qui facilitent l'apprentissage.

L'utilisation et les conditions d'accès de ces outils doivent être encadrées par les entreprises.

Ces formations sont prises sur le temps de travail et rémunérées comme telles.

L'action de formation en situation de travail (AFEST) est définie comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance ou en situation de travail. Elle incite à porter un regard nouveau sur les pratiques pédagogiques avec l'objectif de rapprocher la formation et le travail lui-même.

L'AFEST s'articule autour d'un noyau dur structuré par l'alternance de 2 séquences distinctes, mais articulées et répétées autant de fois que nécessaire pour produire les apprentissages visés :

- une mise en situation de travail préparée, organisée et aménagée à des fins didactiques, avec la définition d'un ou de plusieurs objectifs professionnels clairement définis ;
- une séquence réflexive, en rupture avec l'activité productive, où l'apprenant est accompagné par un tiers.

Six conditions sont à réunir :

1. Une intention pédagogique doit être définie : elle se traduit par des objectifs et un parcours pédagogiques définis et formalisés, au moins en partie ;
2. Des phases d'analyse réflexive sont organisées et peuvent être réalisées seul, avec des pairs ou un accompagnateur AFEST ;
3. L'activité de travail est, le cas échéant, adaptée à des fins pédagogiques ;
4. Un accompagnateur (réfèrent, formateur, tuteur ou le manager lui-même) est désigné ;
5. Des évaluations des acquis sont réalisées si possible en amont et en aval ;
6. Des preuves ou traces de la réalisation de l'AFEST sont enregistrées, notamment sur l'analyse réflexive.

L'AFEST peut être mise en œuvre de façon inductive (en partant des pratiques informelles d'apprentissage) ou déductive (en partant des actions de formation formelles – stages ou « apprentissage mixte » – et en les complétant par de l'AFEST). À chaque approche correspond une offre de service adaptée.

Le centre de formation et des expertises métiers, en lien avec l'OPCO et les entreprises, se propose d'expérimenter et de déployer des actions de formation en situation de travail. Un retour d'expérience sera fait et analysé en CPNEF.

Tous les salariés peuvent bénéficier sur l'ensemble du territoire d'un conseil en évolution professionnelle (CEP). Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles sur le territoire. À ce titre, l'articulation entre le CEP et l'entretien professionnel, prévu à l'article 14 du présent accord, est encouragée.

Le CEP a pour objectif de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et facilite le recours au compte personnel de formation.

Ce service est assuré par des opérateurs nationaux et régionaux, dans le cadre du service public de l'orientation tout au long de la vie organisé par l'État et les régions, ou par des acteurs privés, choisis sur appel d'offres.

Chaque salarié doit être informé, notamment par l'employeur, de la possibilité de recourir au CEP.

L'entreprise s'assurera que les salariés disposent de la possibilité de s'informer sur les évolutions du secteur, ainsi que sur leurs effets sur les métiers et les compétences, grâce aux études et travaux prospectifs de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Dès lors que le recours au CEP est proposé au salarié par l'employeur ou si le salarié occupe un emploi menacé, le CEP sera mobilisé sur le temps de travail selon des modalités définies par l'entreprise.

Tout salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise, bénéficie d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Tous les 6 ans, cet entretien fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

14.1. Entretien professionnel réalisé tous les 2 ans

Finalité

Afin de permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, un entretien professionnel est mis en œuvre dans toutes les entreprises. Il permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'entretien professionnel est distinct, dans son objet, de l'entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise.

Mise en œuvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, répondant aux finalités décrites ci-dessus.

En outre, l'entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, ou d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'[article L. 1225-47 du code du travail](#), d'un arrêt longue maladie prévu à l'[article L. 324-1 du code de la sécurité sociale](#), d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'[article L. 1222-12 du code du travail](#) ou à l'issue d'un mandat syndical, dans les conditions visées par l'[accord de branche du 13 septembre 2017](#) et ses avenants.

Les entreprises forment les personnes réalisant la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation, des métiers de l'entreprise et de leurs évolutions et la détection des besoins de formation.

L'entretien devra être mené par une personne en capacité, de par sa fonction, sa formation et son expérience, d'atteindre les objectifs de l'entretien professionnel, à savoir les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

Le salarié peut demander au cours de cet entretien à bénéficier d'un entretien de carrière avec un référent RH.

Contenu

Le contenu de l'entretien professionnel est défini au niveau de chaque entreprise.

Il portera a minima sur :

- l'évolution prévisible du métier exercé par le salarié ;
- le souhait émis par le salarié quant à son évolution professionnelle ;
- les compétences développées depuis le dernier entretien et celles à développer dans les 2 ans à venir ;
- le souhait du salarié d'utiliser son CPF.

Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Les besoins ainsi identifiés et analysés font l'objet, par l'entreprise, et dans la mesure du possible, de propositions de mesures d'accompagnement, notamment d'actions de formation, en lien avec la politique GEPP de l'entreprise.

Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du plan de développement des compétences, du compte personnel de formation ou d'une période de « Pro-A ».

Organisation

Les modalités de préparation et de déroulement de l'entretien professionnel sont définies par les entreprises, compte tenu de leurs caractéristiques et organisations propres.

Le salarié bénéficie, selon une fréquence déterminée par l'entreprise, d'au moins deux entretiens professionnels et d'un entretien professionnel renforcé par période de 6 ans.

Cette période se compte en année civile.

Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié qui reprend son activité, à une date antérieure à cette reprise.

La branche accompagne les entreprises par la mise à disposition d'un support type formalisé et actualisé. Le modèle de grille d'entretien élaboré par l'OPCO Cohésion sociale est annexé au présent accord.

Ces modalités d'organisation sont communiquées par écrit à l'ensemble des salariés, après information des instances représentatives du personnel.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont copie est remise au salarié ou mise à sa disposition sous forme dématérialisée.

14.2. Entretien professionnel renforcé tous les 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet entretien récapitulatif donne lieu à la rédaction d'un document dont copie est remise au salarié ou mise à sa disposition sous forme dématérialisée.

Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels prévus à l'article 14.1 et d'apprécier s'il a :

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié tous les 2 ans des entretiens prévus et d'au moins une formation autre qu'une formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, le CPF est abondé suivant les dispositions législatives en vigueur.

Les parties signataires affirment leur volonté de maintenir et de développer une politique en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie des contrats en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

15.1. Recours au dispositif des contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'[article L. 6314-1 du code du travail](#) et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des publics fragilisés relevant des minima sociaux.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux :

- personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 (contrat unique d'insertion).

Le contrat de professionnalisation a pour but l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue par un :

- diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe en début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 à 12 mois. Toutefois, cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles au contrat de professionnalisation, en application des [dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail](#).

Pour les publics spécifiques tels que prévus à l'[article L. 6325-11 du code du travail](#), cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois.

La durée de l'action de formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est comprise entre 15 % et 50 % pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif, conformément à l'[article L. 6325-14 du code du travail](#).

Les salariés engagés sous contrats de professionnalisation reçoivent le pourcentage de rémunération fixé par les dispositions légales et réglementaires, compte tenu de leur âge et de leur niveau de qualification, calculé sur la rémunération minimale fixée pour la classe de l'emploi que le salarié apprend à exercer.

La CPNEF détermine et révisé, le cas échéant, les taux de prise en charge des frais engagés dans le cadre du contrat de professionnalisation.

15.2. Contrat d'apprentissage

L'apprentissage permet à un jeune de suivre un parcours de formation en alternance dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée de type particulier permettant de préparer une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Les bénéficiaires sont les :

- jeunes de 16 à 29 ans révolus ;
- anciens apprentis de 30 ans révolus qui préparent un diplôme ou un titre supérieur à celui déjà obtenu (le nouveau contrat doit être souscrit dans un délai maximum de 1 an après l'expiration du précédent contrat) ;
- anciens apprentis de 30 ans révolus dont le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de leur volonté (le nouveau contrat doit être souscrit dans un délai maximum de 1 an après l'expiration du précédent contrat) ;
- personnes handicapées sans limite d'âge ;
- personnes qui projettent de créer ou de reprendre une entreprise qui suppose l'obtention du diplôme ou du titre, sans limite d'âge ;
- jeunes à partir de 15 ans révolus qui ont terminé l'enseignement de la 3e.

La rémunération est fixée, pendant le contrat ou la période d'apprentissage, en pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel (SMC), conformément aux dispositions légales en vigueur selon deux critères :

- l'âge de l'apprenti ;
- sa progression dans le cycle de formation (ex. : 1re, 2e ou 3e année du contrat).

Les frais annexes à la formation sont pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les entreprises de la branche privilégient la mise en place de contrats d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap et les jeunes de moins de 29 ans.

La branche rendra compte annuellement à la CPNEF de l'évolution qualitative et quantitative de l'apprentissage.

15.3. Issue des contrats en alternance

Les entreprises portent une attention particulière au recrutement des alternants, à l'accompagnement dont ils bénéficient ainsi qu'aux possibilités d'insertion qui s'ensuivront.

Les possibilités d'un recrutement sont recherchées dans l'entreprise, et, à défaut, dans la branche, en liaison avec la bourse de l'emploi. Les alternants bénéficient d'une attention particulière au regard d'une candidature externe.

Les entreprises communiquent annuellement aux IRP et à la CPNEF le taux de conversion des contrats en alternance en contrats de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Les mobilités internes et les départs à la retraite à venir au cours des prochaines années au sein des entreprises de la branche vont nécessiter de gérer de manière anticipée les transferts de compétences pour garantir la professionnalisation des salariés.

Le tutorat constitue un outil particulièrement adapté au travers de la capitalisation des compétences actuellement détenues par les salariés de la branche. De plus, le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation en alternance.

Il s'agit d'un dispositif à privilégier car il permet :

- pour les salariés :
 - de favoriser une intégration globale dans l'entreprise en facilitant la transmission des compétences opérationnelles ;
 - de clarifier de nouvelles perspectives professionnelles, sources de motivation ;
 - de développer l'employabilité du tuteur par l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'exercice de la mission de tuteur ;
- pour l'entreprise :
 - d'éviter la perte des connaissances et des compétences détenues au sein de la branche en organisant le transfert des connaissances et compétences entre salariés ;
 - de reconnaître et de valoriser les connaissances et compétences des salariés ;
 - de fidéliser les salariés par la reconnaissance de leurs connaissances et compétences.

La fonction de maître d'apprentissage/ tuteur est essentielle dans la réussite du parcours d'alternance et contribue à réduire les décrochages des alternants. Aussi, les compétences mises en œuvre dans le cadre de l'activité de maître d'apprentissage/ tuteur ont été décrites dans un référentiel national de certification élaboré en janvier 2019 par un groupe de travail piloté par la DGEFP, comprenant des représentants du COPANEF, du CNEFOP, de branches professionnelles et de CFA.

Ce référentiel vise à renforcer les dispositifs d'accompagnement en améliorant la professionnalisation des tuteurs, mais également en permettant que les compétences requises pour l'exercice de la fonction tutorale puissent être acquises, reconnues et valorisées au niveau national.

Les compétences professionnelles mises en œuvre sont regroupées en 3 grands domaines :

- accueillir et faciliter l'intégration du tuteuré :
 - préparer l'arrivée de l'alternant dans l'entreprise ;
 - accueillir l'alternant à son arrivée ;
 - faciliter l'intégration de l'alternant durant sa période d'essai ;
- accompagner le développement des apprentissages et de l'autonomie professionnelle :
 - suivre le parcours avec le centre de formation ;
 - organiser le parcours au sein de l'entreprise ;
 - accompagner l'alternant dans son apprentissage ;
- participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages :
 - s'appuyer sur des situations de travail pour développer l'apprentissage ;
 - guider la réflexion de l'alternant sur ses activités professionnelles et d'apprentissage ;
 - évaluer les acquis de l'apprentissage en situation de travail.

Pour professionnaliser et sécuriser l'accompagnement tutoral, les entreprises de la branche s'engagent à mettre à disposition des tuteurs les moyens suivants :

- une « formation » obligatoire à l'accompagnement tutoral pour les nouveaux tuteurs visant à acquérir les prérequis, et a minima tous les 5 ans pour consolider les fondamentaux de l'exercice de la fonction de tuteur ;
- un dispositif d'échange entre tuteurs ;
- les supports nécessaires à l'exercice de la mission de tutorat : guide du tutorat, charte du tutorat, outils de suivi, vidéos ... ;
- un dispositif de communication valorisant le tutorat.

La branche s'engage à accompagner les entreprises qui le souhaitent dans l'élaboration de ces outils.

Le tutorat est basé sur le volontariat du salarié et sa volonté de participer au développement des compétences dans l'entreprise.

Afin de pouvoir assurer sa mission de tutorat dans de bonnes conditions, le salarié tuteur désigné échangera avec son responsable hiérarchique, notamment au début de la mission et à l'occasion de l'entretien annuel, sur la prise en compte de son rôle tutoral et du temps alloué à cette mission dans son activité professionnelle.

Ce temps, attribué et formalisé selon les modalités définies entre l'employeur et le tuteur est consacré exclusivement à l'exercice de sa mission. Le temps passé à exercer la fonction tutorale est considéré comme temps de travail effectif. Il correspond à une proportion de 15 à 25 % du temps de travail du collaborateur concerné, pour un apprenant. Ce temps peut être majoré si le tuteur a en charge 2 alternants.

Dans la mesure du possible, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage. (a)

En outre, les entreprises valoriseront la mission de tuteur ou de maître d'apprentissage ; il sera tenu compte des nouvelles compétences ainsi acquises dans le cadre des évolutions de carrière des personnes exerçant cette fonction.

Il est créé une attestation d'exercice de la fonction tutorale, permettant au tuteur de faire valoir son expérience en lien avec les blocs de compétences visés par la certification nationale MATU (1) ; la forme et les conditions d'attribution de cette attestation seront définies par la CPNEF. (b)

À l'issue du terme du présent accord, les entreprises s'engagent à accompagner sur chacun de leur bassin d'emploi au moins un collaborateur à être certifié sur la base du référentiel national MATU.

L'exercice de cette mission donne lieu à l'attribution d'une prime annuelle d'un montant au moins égal à 1/3 du montant de la RMMG de la classe 1, niveau A ou du Smic mensuel si celui-ci est supérieur, selon des modalités fixées au niveau de l'entreprise. La prime sera égale à 50 % du montant de la RMMG de la classe 1, niveau A ou du Smic mensuel si celui-ci est supérieur, lorsque le tuteur a pris en charge de manière simultanée 2 alternants.

Un suivi national sera fait à la CPNEF.

Ce suivi comprendra :

- les modalités de recours au tutorat ;
- l'analyse de la population des tuteurs (âge et genre) ;
- le suivi des moyens mis à disposition des tuteurs (formation, livret, outils).

Dans le cadre de la politique de l'OPCO visant au soutien du tutorat par le financement de la formation de tuteur/ maître d'apprentissage ou de l'aide à l'exercice de cette fonction (AEFT relatif au contrat de professionnalisation, AEFMA relatif au contrat d'apprentissage), la branche s'engage à promouvoir et défendre les mesures mises en place en faveur du tutorat, ainsi qu'à communiquer les décisions de l'OPCO auprès des entreprises.

(1) Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/ tuteur (MATU) du 2 janvier 2019.

(a) L'alinéa 36 de l'article 16 est étendu sous réserve du respect des articles R. 6223-6 et D. 6325-9 du code du travail.

(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

(b) A l'alinéa 38 de l'article 16, phrase exclue de l'extension en ce qu'elle contrevient aux dispositions des articles R. 6113-9 et R. 6113-11 modifiés du code du travail.

(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

**ART.
17**

Les parties signataires considèrent que la formation professionnelle des demandeurs d'emploi a toute sa place dans la politique de formation et d'insertion de la branche.

La POE individuelle est un dispositif qui permet à un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, ainsi qu'aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles recrutées par une structure d'insertion, d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi proposé.

Les heures de formations dispensées dans le cadre des POE individuelles sont obligatoirement mises en œuvre et pilotées par le CFEM, outil de branche.

Elle constitue une mesure qui permet de répondre spécifiquement aux besoins des entreprises qui recrutent.

Les entreprises sont incitées à utiliser ce dispositif.

Un bilan de l'application de ce dispositif est présenté à la CPNEF dans le cadre de l'enquête sur la formation professionnelle des salariés de la branche.

ART.
18

Les entreprises concourent au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation de leurs salariés, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Elles déclinent notamment les orientations déterminées au niveau de la branche, destinées à améliorer la qualité des formations dispensées ainsi que leur adéquation aux besoins actuels et futurs des entreprises et des salariés.

L'investissement ainsi réalisé est présenté aux représentants du personnel.

Le montant total annuel de l'investissement formation des entreprises de la branche est fixé globalement, par entreprise, à 2,5 % minimum de la masse salariale.

Pour calculer le pourcentage de l'investissement formation, sont pris en compte :

- la contribution unique à la formation professionnelle versée en application de la législation en vigueur, exclusion faite de la cotisation obligatoire relative à l'apprentissage ;
- le budget alloué aux actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences.

L'enquête sur la formation professionnelle menée annuellement par l'observatoire des métiers et des qualifications sera présentée aux membres de la CPNEF et permettra, notamment, de connaître le taux d'accès des salariés à la formation professionnelle continue, la nature des formations et les dispositifs utilisés, la durée moyenne des actions de formation, les caractéristiques sur les salariés formés et le taux d'investissement global des entreprises de la branche.

Les indicateurs de cette enquête prennent en compte les dispositions nouvelles introduites par le présent accord.

ART.

Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord correspondent aux besoins des entreprises de moins de 50 salariés et y sont donc applicables.

Bilan de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront, dans un délai de 1 an et demi suivant l'entrée en vigueur de l'accord, pour effectuer un premier bilan de son application. Ce bilan sera présenté à la CPNEF.

Durée

L'ensemble de ces dispositions entre en vigueur le 1er janvier 2021.

Le présent texte s'impose aux entreprises appliquant la présente convention.

Annexe I (1)
Liste des certifications Pro-A

Intitulé	Famille professionnelle	Organisme de formation	Sanction de l'action de formation
CQP conseiller retraite	Conseil et gestion	CFEM	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
CQP gestionnaire liquidation retraite	Conseil et gestion	CFEM	Certificat de qualification professionnelle (CQP)
CQP conseiller mutualiste (individuel ou collectif)	Conseil et gestion	Argus de l'assurance formations	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
		Groupe IGS	
		IFPASS	
CQP chargé d'accueil et de relation clients – adhérents	Conseil et gestion	Argus de l'assurance formations	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
		Groupe IGS	
		IFPASS	
CQP assistant commercial	Développement	Groupe IGS	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
		IFPASS	
CQP spécialiste prestations mention santé ou prévoyance	Conseil et gestion	AFPA	Certificat de qualification professionnelle (CQP)
		Groupe IGS	
BTS assurance	Conseil et gestion	ESA	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
		IFPASS	
Licence professionnelle conseiller souscripteur, gestionnaire en assurance	Conseil et gestion	École nationale d'assurances (CNAM)	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
Management de l'assurance (M1 et M2)	Conseil et gestion/management	École nationale d'assurance (CNAM)	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
Master ingénierie de la protection sociale	Management	Université Paris Est Marne-la-Vallée en partenariat avec l'EN3S	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
Licence générale gestion et management	Management	École Vaucanson (CNAM)	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP

*(1) L'accord est étendu à l'exclusion de son annexe 1 portant sur la liste de CQP établie par l'avenant n° 2 du 15 novembre 2019 à l'accord sur la formation professionnelle portant avenant n° 17 du 3 mai 2016 – certifications professionnelles éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (PRO A) – faisant l'objet d'une procédure d'extension autonome.
(Arrêté du 4 février 2022 – art. 1)*

Annexe 2
Modèle de grille d'entretien professionnel établi par l'OPCO

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210012_0000_0018.pdf/BOCC

ART.

Depuis de nombreuses années, la branche professionnelle accorde une importance à la gestion des ressources tout au long de la vie professionnelle et plus particulièrement l'une de ses composantes : la formation professionnelle.

Le présent accord réaffirme le caractère essentiel de la formation face au défi d'évolution et de renouvellement permanent des compétences.

Les parties signataires rappellent qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle au niveau de la branche constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable possible au développement des entreprises et des collaborateurs de la branche.

La [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel rappelle les objectifs de « transformation profonde du système de formation professionnelle initiale et continue » dans un contexte de transformations majeures impactant les organisations de travail, les métiers et donc les compétences attendues.

Le principal objectif visé par ce nouvel accord est donc de mettre en œuvre les dispositions de cette loi, et notamment de renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés et de prendre en compte les nouveaux droits accordés aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière.

Pour ce faire, les parties signataires ont orienté les dispositifs relatifs à la formation professionnelle et au développement des compétences tout au long de la carrière du salarié autour des axes suivants :

- anticiper les besoins des entreprises en matière de formation des salariés pour développer l'employabilité et sécuriser les parcours professionnels ;
- inscrire la formation dans une démarche globale permettant aux salariés de devenir coauteurs du développement de leurs compétences professionnelles et de l'évolution de leurs parcours professionnels ;
- créer une synergie dans l'utilisation de l'ensemble des dispositifs et moyens de formation.
- garantir aux salariés la lisibilité des dispositifs de formation et l'information sur les conditions d'accès pour l'ensemble des salariés ;
- concourir à l'effort global d'élévation du niveau de qualification par la certification, favoriser l'insertion et l'évolution professionnelle des salariés au sein des entreprises, notamment via la valorisation des contrats d'apprentissage et la transmission des compétences par les tuteurs et maîtres d'apprentissage ;
- sécuriser les financements de formations via l'engagement de consacrer à la formation professionnelle au minimum un montant fixé conventionnellement ;
- réaffirmer le rôle de la CPNEF dans la politique de branche en matière de formation professionnelle et plus largement l'engagement des parties signataires sur le pilotage stratégique des orientations de formation et de qualification des salariés de la branche et des mesures conventionnelles prises par le présent accord.

Avenant salaires : Accord du 1er octobre 2008 relatif aux salaires pour 2008

Source officielle Légifrance

ART.

A la suite des propositions formulées lors de la commission paritaire plénière du 1er octobre 2008, il a été convenu entre les parties que les rémunérations mensuelles minimales garanties (art. 6. 1 de l'annexe IV à la [convention collective nationale du 9 décembre 1993](#) résultant de l'avenant n° 9 du 18 juillet 2007) sont augmentées de 1, 1 % à cette date.

Les rémunérations mensuelles minimales garanties 2008 sont les suivantes :

(En euros.)

CLASSE	RMMG
1A	1 336
1B	1 371
1C	1 387
2A	1 356
2B	1 399
2C	1 451
2D	1 527
3A	1 463
3B	1 550
3C	1 661
3D	1 760
4A	1 654
4B	1 721
4C	1 892
4D	2 118
5A	1 975
5B	2 071
5C	2 384
5D	2 762
6A	2 430
6B	2 492
6C	2 763
6D	3 080
7B	3 592
7C	3 878
7D	4 192
8C	4 868
8D	4 928

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).