Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
07 novembre 2026
Source officielle

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

7 novembre 2026 à 05:23

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.

Ma-CCN.com · Conventions collectives françaises · Données officielles

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 V : Application de la convention
Article
Avenant : Accord du 9 décembre 1993 relatif au travail à temps partiel dans les institutions de retraite complémentaire
Article
Article 6
Article 7
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 1
Article 1
Avenant : Accord du 5 octobre 1994 relatif à la création d'un organisme paritaire collecteur agrée (OPCA)
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant : Accord du 22 février 1996 relatif à l'application de l'accord du 6 septembre 1995 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la ce
Article

Article 1
Article 2
Article 3
Avenant : Avenant n° 6 du 6 décembre 2005 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications
Article
Avenant : Avenant n° 7 du 9 février 2006 relatif à la retraite
Article 1
Article 2
Article
Avenant : Avenant n° 9 du 18 juillet 2007 relatif à la formation professionnelle, à la classification et à la rémunération
Article 18
Article 19
Article 20
Article 21
Article 22
Article 23
Article
Article
Article
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
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
Avenant : Accord du 27 mars 2009 relatif à la délibération n 27
Article
Avenant : Avenant n° 10 du 27 mars 2009 relatif à la nouvelle codification
Article
Avenant : Accord du 23 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors
Article 5
Article 6
Article
Article 1
Article 2
Article 4

Article 3
Article
Avenant : Avenant n° 12 du 22 juin 2010 portant sur la recodification des articles
Article
Avenant : Avenant du 15 décembre 2010 modifiant la délibération n° 6
Article
Avenant : Avenant n° 14 du 15 juin 2011 modifiant la convention
Article unique
Avenant : Avenant n° 17 du 3 mai 2016 relatif à la formation professionnelle
Article 14
Article 14
Article 15
Article 16
Article
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article
Article
Article 17
Article 18
Article
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Avenant n° 18 du 12 octobre 2016 modifiant la convention
Article unique
Avenant : Avenant n° 19 du 13 septembre 2017 relatif au droit syndical et au fonctionnement des instances
Article
Article 1er
Article 1.1
Article 1.2
Article 1.3
Article 1.4
Article 2
Article
Article

Article
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 10 bis
Article
Article 3
Article 4
Avenant : Accord du 23 février 2018 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour 2018
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Article
Article
Avenant : Accord de méthode du 16 mars 2018 relatif aux modalités de la négociation de l'annexe IV de la convention
Article 2
Article 3
Article 4
Article 1er
Article
Article 5
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 2 mars 2017 relatif à la qualité de vie au travail
Article
Article unique
Avenant : Avenant n° 2 du 15 novembre 2019 à l'avenant n° 17 du 3 mai 2016 relatif aux certifications professionnelles éligibles au dispositif de reconver
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Accord du 13 décembre 2019 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour l'année 2020
Article 3
Avenant : Avenant n° 1 du 9 avril 2020 à l'accord du 13 septembre 2017 relatif au droit syndical et au fonctionnement des instances
Article préliminaire
Article 1er

Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article
Avenant : Accord du 22 décembre 2020 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour l'année 2021
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Avenant n° 3 du 22 décembre 2020 à l'accord de méthode du 16 mars 2018 relatif aux modalités de la négociation de l'annexe IV de la conven
Article unique
Avenant : Accord du 18 mai 2021 relatif à l'engagement pacte pour les jeunes
Article
Avenant : Avenant n° 4 du 29 novembre 2021 à l'accord de méthode du 16 mars 2018 relatif aux modalités de la négociation de l'annexe IV de la convent
Article unique
Avenant : Accord du 15 avril 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Article
Article 2
Article 3
Article 4
Article 4.1
Article 4.2
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Article 10
Article 11
Article 12
Article
Article 13
Article 14
Article 15
Article 1.1
Article 1.2
Article 1.3

Article
Avenant : Accord du 25 octobre 2024 relatif aux catégories objectives
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 30 juin 2026 à l'accord du 1er juillet 2021 relatif à l'accompagnement des salariés aidants
Article
Article unique
Avenant : Accord du 1er juillet 2026 relatif à la prise en compte de la situation particulière des salariés expérimentés
Article
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article
Article 4
Article 5
Article 6
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant salaires : Accord du 3 octobre 2007 relatif à la valeur du point pour l'année 2007 (1)
Article
Article 1
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Accord du 3 octobre 2007 relatif aux rémunérations mensuelles minimales pour l'année 2008
Article
Article unique
Avenant salaires : Avenant du 2 avril 2008 relatif aux salaires au 1er avril 2008
Article
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant salaires : Accord du 16 mars 2018 relatif aux rémunérations mensuelles minimales garanties au 1er janvier 2018
Article

Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant du 25 mai 2022 à l'accord du 25 mars 2022 relatif à la rémunération mensuelle minimale garantie pour l'année 2022
Article
Article unique
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.

ART. 22

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 soeurs 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 auquels 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 faire 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 aptitute 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 asssurance ;

- 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.

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. 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 œuvre 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

ART. 1.1

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.

ART. 3.1

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'affection 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 connaisance 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.

ART. 17

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'intéresséle 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.

SECTION 3

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.

ART. 3

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.

ART. 4

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.

ART. 6

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.

ART. 7

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.

ART. 8

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 règlementaires, 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.

ART. 13

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.

ART. 14

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 ;
– un 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'expliciter les apprentissages.

ART. 17

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 règlementaires ;
– 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.

ART. 18

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.

ART. 20

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.

ART. 21

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.

ART. 25

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.

ART. 26

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.

ART. 27

Les parties signataires du présent accord sont attachées aux certifications créées paritairement : 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 Uniformation, 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 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 5

Avenant : Accord du 9 décembre 1993 relatif au travail à temps partiel dans les institutions de retraite complémentaire

Source officielle Légifrance

ART.

Préambule

Après avoir procédé à un bilan de la situation dans les institutions de retraite complémentaire en matière de travail à temps partiel, les organisations soussignées, soucieuses de participer aux efforts entrepris sur le plan national et convaincues de la nécessité de la politique contractuelle pour exercer une fonction d'impulsion et de régularisation, ont décidé de procéder à la conclusion d'un accord sur le travail à temps partiel.

Il s'agit d'un accord-cadre que devront prendre comme référence les accords à conclure sur ce sujet dans les institutions.

Les signataires rappellent que la loi du 3 janvier 1991 a complété les dispositions relatives au travail à temps partiel. En effet, jusqu'alors mis en place à l'initiative du chef d'entreprise, le travail à temps partiel peut désormais être pratiqué à la demande des salariés.

Les dispositions du présent accord relatives au calcul de la rémunération, de l'indemnité de licenciement, de l'allocation de départ en retraite, des congés annuels et autres congés sont applicables dans le cadre de la mise en place d'un temps partiel à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière que les salariés travaillant à temps complet, à qualifications et aptitudes équivalentes.

En outre, ils bénéficient des mêmes droits en matière de formation.

Enfin, il est rappelé qu'ainsi que prévu par la loi, le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

ART. 6

Pour le calcul de la part fixe et de la part variable, le taux pondéré, calculé comme ci-dessus, est appliqué au salaire mensuel brut (lui-même égal à 1/12 des appointements annuels) reconstitué à temps plein si l'intéressé était, au moment du départ à la retraite, à temps partiel.

ART. 7

a) Congés annuels :

Les salariés travaillant à temps partiel ont droit à des congés annuels de même durée calendaire que les salariés à temps plein.

Il convient pour cela de prendre en considération la durée hebdomadaire de travail du salarié répartie sur cinq journées de travail par semaine (ce principe est à adapter si la période sur laquelle la répartition est faite autre que la semaine).

Par conséquent, lorsque le jour habituellement non travaillé est compris entre des jours de congés, ce jour est décompté comme jour de congé.

Ceci assure :

- d'une part, l'égalité des droits des salariés travaillant à temps partiel avec ceux des salariés travaillant à temps plein ;

- d'autre part, l'égalité des droits des salariés travaillant à temps partiel entre eux, compte tenu de leur horaire de travail mais indépendamment des modalités de répartition.

b) Congés exceptionnels, ponts, jours fériés, congés de Noël et du jour de l'an :

Il convient de prendre en considération la durée hebdomadaire de travail du salarié répartie sur cinq journées de travail par semaine (ce principe est à adapter si la période sur laquelle la répartition est faite est autre que la semaine).

Chaque journée non travaillée du fait d'un des congés ci-dessus cités entraîne une diminution d'un cinquième de la durée hebdomadaire de travail propre à chaque salarié.

Il convient de souligner que la règle précédente s'applique aux salariés à temps partiel dans tous les cas, c'est-à-dire que le jour d'absence à l'un ou l'autre de ces titres corresponde ou non à un jour habituellement travaillé par l'intéressé.

Le temps de travail effectif hebdomadaire, compte tenu du jour férié ou d'un des congés ci-dessus cités, que le salarié doit effectuer est réparti sur une période à fixer au niveau de l'institution (semaine, quatorzaine...).

ART. 2

Les accords à conclure dans les institutions doivent prévoir :

- le délai entre la demande écrite et la date souhaitée pour le début du contrat de travail sur la base d'un horaire modifié (passage du temps complet au temps partiel ou réciproquement) ;

- les conditions et le délai dans lesquels l'employeur doit répondre.

La décision de la direction est motivée par écrit en cas de refus.

En cas de contestation du ou des motifs invoqués par la direction, ladite contestation est soumise à une commission paritaire désignée comme compétente au sein des institutions.

En cas d'accord, que le contrat soit à durée déterminée ou indéterminée, un délai de prévenance réciproque doit être respecté :

- avant le début du contrat de travail à temps partiel,

- avant la fin du contrat de travail à temps partiel.

En cas de demandes trop nombreuses, l'accord d'entreprise peut prévoir une liste comportant des priorités d'accès au temps partiel.

La priorité peut être accordée aux demandes justifiées notamment par :

- une prescription médicale d'allègement d'activité (en l'absence d'accord de la sécurité sociale).

- la présence d'un enfant ou d'un membre de la famille du demandeur, handicapé à charge, dont l'état nécessite l'assistance d'une tierce personne,

- la présence d'enfants dans la famille du demandeur (en tenant compte du nombre et de l'âge du ou des enfants),

- l'éloignement du domicile du demandeur,

- la reprise ou la poursuite d'études par le demandeur,

- la retraite du conjoint.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement où à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, et, en premier lieu, en cas de disparition du motif pour lequel le temps partiel a été obtenu.

ART. 3

Un avenant au contrat de travail est rédigé. Il peut être établi pour une durée déterminée ou une durée indéterminée.

Durant une période de suspension du contrat de travail, le salarié ne peut pas demander à modifier la durée de travail qu'il pratiquait antérieurement à la suspension dudit contrat.

ART. 4

La rémunération est calculée en fonction de l'horaire réel de travail. Il est précisé qu'en l'absence de dispositions de la convention collective nationale de 1972 prévoyant un calcul qui tient compte de la rémunération basée sur le temps de travail réel, les primes se rattachant à la rémunération sont calculées pro rata temporis.

Les périodes à temps partiel sont comptées comme des périodes à temps plein pour l'ouverture des droits liés à l'ancienneté.

ART. 5

Pour la détermination des appointements servant de référence au calcul de l'indemnité de licenciement, dans la mesure où un intéressé a travaillé à temps plein et à temps partiel dans l'institution, un taux pondéré doit être calculé pour tenir compte de ces périodes respectives ; il est égal à :

100 % x nombre à temps plein / carrière totale + % correspondant au temps partiel x nombre d'années à temps partiel / carrière totale.

Ce taux est appliqué au salaire mensuel brut (lui-même égal au 1/12 des appointements annuels), reconstitué à temps plein si l'intéressé était, au moment de la rupture du contrat, à temps partiel.

ART. 1

Sont considérés comme salariés à temps partiel, conformément à l'article L. 212-4-2 du code du travail, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou à la durée conventionnelle lorsque celle-ci est inférieure à la durée légale.

Les formules de temps partiel sont fixées dans les institutions.

ART. 1

Sont considérés comme salariés à temps partiel, conformément à l'article L. 3123-1 du code du travail, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou à la durée conventionnelle lorsque celle-ci est inférieure à la durée légale.

Les formules de temps partiel sont fixées dans les institutions.

SECTION 6

Avenant : Accord du 5 octobre 1994 relatif à la création d'un organisme paritaire collecteur agrée (OPCA)

Source officielle Légifrance

ART. 1

Il est créé un organisme paritaire collecteur agréé au niveau national dont la mission est définie à l'article 2.

Cet organisme, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

ART. 2

L'organisme paritaire collecteur agréé a pour mission de :

1. Collecter les fonds correspondant aux versements des institutions effectués dans le cadre de l'annexe II B à la convention collective nationale du 9 décembre 1993 et de l'accord sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans les institutions.

2. Recevoir des concours financiers apportés éventuellement par les collectivités publiques.

3. Gérer et suivre de façon distincte au plan comptable les contributions visées au I ci-dessus.

4. Définir le financement des dépenses de fonctionnement des stages et la prise en charge des frais concernant les stagiaires, sauf en ce qui concerne le plan de formation.

5. Participer au financement d'études et de recherches intéressant la formation.

ART. 3

L'organisme paritaire collecteur agréé est administré par un conseil d'administration composé de :

- deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord ;

- d'un nombre égal de représentants de l'association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

ART. 4

Le conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'organisme.

Relèvent des pouvoirs du conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé :

- les règles générales de prise en charge (sauf en ce qui concerne le plan de formation) ;

- le contrôle des fonds collectés ;

- l'approbation des document comptables certifiés.

ART. 5

La comptabilité de l'organisme paritaire collecteur agréé est tenue conformément à la réglementation.

ART. 6

Un commissaire aux comptes est désigné par le conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé. Il a notamment pour mission de certifier la sincérité et l'exactitude des comptes de l'organisme et de s'assurer du respect des procédures internes qui lui sont applicables.

SECTION 7

Avenant : Accord du 22 février 1996 relatif à l'application de l'accord du 6 septembre 1995 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité de salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse

Source officielle Légifrance

ART.

Préambule

Considérant l'accord du 6 septembre 1995 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité de salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse, les organisations soussignées décident des mesures suivantes.

NOTA
NOTA : Publié au Journal officiel du 1er avril 1996 (p. 5508).

ART. 1

Les bénéficiaires de l'A.R.P.E. (allocation de remplacement pour l'emploi), versée par le fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi, continuent à acquérir des droits au titre des opérations obligatoires réalisées par les régimes institués par l'accord du 8 décembre 1961 et la convention collective nationale du 14 mars 1947, en contrepartie des cotisations versées pour leur compte par le fonds paritaire.

Les intéressés continuent à bénéficier également de la totalité de leur couverture retraite au titre des opérations supplémentaires, moyennant le versement de cotisations dans les conditions fixées par le chapitre IX de la délibération 22 A prise pour l'application de l'accord du 8 décembre 1961 et par le chapitre X de la délibération D 25 prise pour l'application de la convention collective nationale du 14 mars 1947 (c'est-à-dire cotisations calculées sur la base des rémunérations qu'auraient perçues les intéressés en poursuivant leur activité ; par ailleurs, si les cotisations salariales cessent d'être versées, les cotisations patronales cessent aussi de l'être et les points ne sont plus inscrits).

La répartition de la cotisation entre l'institution et l'ancien salarié est celle pratiquée au sein de l'institution pour les salariés en activité.

ART. 2

Lors de la rupture du contrat de travail, l'employeur verse à l'intéressé une indemnité de cessation d'activité égale à l'indemnité conventionnelle de départ en retraite, calculée sur la base de l'ancienneté acquise au moment de la rupture du contrat de travail.

ART. 3

Les dispositions ci-dessus visées sont applicables aux ruptures de contrat de travail entrant dans le cadre de l'accord du 6 septembre 1995 et de la loi n° 96-126 du 21 février 1996.

SECTION 8

Avenant : Avenant n° 6 du 6 décembre 2005 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications

Source officielle Légifrance

ART.

L'annexe II à la convention collective nationale du 9 décembre 1993 est modifiée comme suit :

Dans l'annexe II-A relative à la sécurité de l'emploi, le chapitre Ier " Commission paritaire de l'emploi et de la formation " est désormais intitulé " Instances au niveau de la branche ".

Ce chapitre est subdivisé en deux parties :

" A. - Commission paritaire de l'emploi et de la formation ", avec reprise des dispositions actuelles du I.

" B. - Observatoire des métiers et des qualifications ", rédigé comme suit :

(voir ce texte)

Fait à Paris, le 6 décembre 2005.

SECTION 9

Avenant : Avenant n° 7 du 9 février 2006 relatif à la retraite

Source officielle Légifrance

ART. 1

L'article 17 est remplacé par les dispositions ci-après :

(Voir cet article).

ART. 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de la date d'extension de celui-ci.

ART.

Le présent accord, pris en application de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, a pour objet :

- de permettre aux salariés partant en retraite avant l'âge de 60 ans au titre des "carrières longues" ou de "travailleurs handicapés" de prétendre au bénéfice de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite ;

- de permettre la mise à la retraite par l'employeur avant l'âge de 65 ans, moyennant des contreparties en matière d'embauche ainsi qu'en matière de formation des salariés âgés de plus de 45 ans afin que ceux-ci aient les atouts nécessaires pour le déroulement de la seconde partie de leur carrière. (1)

Les parties signataires au présent accord, affirmant l'intérêt a maintien dans l'emploi des salariés en fin de carrière, indiquent que la mise à la retraite par l'employeur ne saurait revêtir un caractère systématique et doit tenir compte des besoins effectifs de pérennisation des connaissances dans l'entreprise ainsi que des éventuels cas particuliers mentionnés à l'alinéa 7 de l'article 17 de la convention. (1)

(1) Alinéas exclus de l'extension comme étant contraires à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé, notamment, dans le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006 (arrêté du 20 novembre 2006, art. 1er).

SECTION 10

Avenant : Avenant n° 9 du 18 juillet 2007 relatif à la formation professionnelle, à la classification et à la rémunération

Source officielle Légifrance

ART. 18

L'accord sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans les institutions de retraite complémentaire est abrogé.

Le titre Ier du présent accord remplace l'annexe II B à la convention collective nationale du 9 décembre 1993. L'article 22 du présent accord devient l'article 7 de l'annexe II B.

Les titres II et III du présent accord remplacent l'annexe IV « Classifications et salaires » à la convention collective nationale du 9 décembre 1993, les articles 7 à 17 et l'article 20 composant les articles 1 à 12 de l'annexe IV. L'article 22 du présent accord devient l'article 13 de l'annexe IV.

Les montants monétaires figurant à l'article 7 A 2 sont remplacés comme suit :
— alinéa 10 : au lieu de « (...) 58 300 F (valeur au 1er avril 1994, indexée sur la valeur du point au 1er avril visée à l'article 4 de l'annexe IV à la présente convention) », lire « (...) 10 720 (valeur au 1er avril 2006 indexée sur l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV) » ;
— alinéa 11 : au lieu de « (...) 342 000 F (valeur au 1er avril 1994, indexée sur la valeur du point au 1er avril visée à l'article 4 de l'annexe IV à la présente convention) », lire « (...) 62 550 (valeur au 1er avril 2006 indexée sur l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV à la présente convention) » ;
— alinéa 14 : au lieu de « (...) 32 500 F (...) (valeur au 1er avril 1994, indexée sur le prix du kilomètre SNCF au 1er avril de chaque année) », lire « [(...) 6 415 (...) (valeur au 1er avril 2006, indexée sur l'évolution du tarif des transports ferroviaires de voyageurs (source INSEE)] ».

Le 2e alinéa de l'article 21 est modifié comme suit :
Au lieu de « (...) avec un minimum de 100 points multipliés par la valeur du point. », lire « (...) avec un minimum égal à 62 % de la base servant au calcul de la prime d'ancienneté. »

Le 2e alinéa de l'article 21 bis est modifié comme suit :
Au lieu de « (...) revalorisé en fonction de la valeur du point visée à l'article 4 de l'annexe IV à la présente convention, (...) », lire « (...) revalorisé en fonction de l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV à la présente convention, (...) ».

Le 3e alinéa de l'article 21 bis est modifié comme suit :
Au lieu de « (...) revalorisé en fonction de la valeur du point visée à l'article 4 de l'annexe IV à la présente convention. », lire « (...) revalorisé en fonction de l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV à la présente convention ».

L'article 3 du titre Ier du contrat type de prévoyance intitulé « Salaire de référence » est modifié comme suit :
Au lieu de « (...) ou au 1 / 12 du produit par 100 de la valeur du point en vigueur au dernier jour de ce mois ; (...) », lire « (...) ou au 1 / 12 de 62 % de la base servant au calcul de la prime d'ancienneté ; (...) ».

L'article 4 du titre II du contrat type de prévoyance intitulé « Indexation de certaines prestations » est modifié comme suit :
Au lieu de « (...) en suivant la variation de la valeur du point visée à l'article 4 de l'annexe IV de la convention collective nationale. », lire « (...) en suivant l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV à la présente convention ».

L'article 2. 3 c, 3e tiret, de l'annexe VII est modifié comme suit : « — leur classification dans la convention collective nationale est au moins égale à la classe 8 niveau D, (...). ».

ART. 19

L'alinéa 3 du paragraphe 2 de l'article 7. A de la convention collective est modifié comme suit :
« (...) Chaque organisation syndicale nationale signataire effectue annuellement le choix suivant :
— soit elle désigne parmi les salariés des institutions 2,3 ou 4 délégués exerçant chacun dans la limite de :
— 120 demi-journées ouvrées par an s'il y a 2 délégués,80 demi-journées s'il y a 3 délégués ;
— 80 demi-journées pour 2 d'entre eux et 40 demi-journées pour les 2 autres, ou 60 demi-journées pour chacun, si 4 délégués ont été désignés... » (Le reste sans changement.)

Le dernier alinéa de l'article 10 de la convention collective est remplacé par :
« 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. »

Dans les alinéas 1 à 4 de l'article 14 de la convention collective, le membre de phrase « sauf en cas de faute lourde » est remplacé par « sauf en cas de faute grave ou de faute lourde ».

A l'article 15, 1er et 5e alinéas, de la convention collective, le membre de phrase « sauf faute lourde » est remplacé par « sauf faute grave ou faute lourde ».

L'article 17 de la convention collective est remplacé par les dispositions ci-après :
« L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de départ en retraite.
Le membre du personnel quittant l'entreprise soit de sa propre initiative, à partir de 60 ans, soit du fait de l'employeur, à 65 ans, 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 60 ans en vertu des articles L. 351-1-1 ou L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale, ou de l'article L. 742-3 du code rural, relatifs aux mesures prises en faveur des " carrières longues et des " travailleurs handicapés .
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 la base servant au calcul de la prime d'ancienneté 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 pourcalculer la part variable les années restant à courir entre la date du départ en retraite et le 65e anniversaire de l'intéressé, 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 dont l'emploi à plein temps a été réduit dans le cadre d'une convention de préretraite progressive, ainsi que 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'intéresséle 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. »

Le 1er paragraphe de l'article 34 de la convention collective est modifié comme suit :
« 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. »

Aux paragraphes 1 et 2 de l'article 2 de l'avenant réglant certaines conditions particulières de travail applicables aux cadres et agents de maîtrise, le membre de phrase « sauf en cas de faute lourde » est remplacé par « sauf en cas de faute grave ou lourde ».

Le I A a de l'annexe II Aest complété in fine comme suit : « La commission paritaire de l'emploi et de la formation a communication chaque année du nombre de licenciements pour faute grave et pour faute lourde intervenus dans les groupes de protection sociale. »

L'alinéa 1er du b du chapitre II de l'annexe II A est modifié comme suit :
« Le comité d'entreprise est informé et consulté, ainsi que les délégués syndicaux, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et comportant notamment des mutations entraînant des déclassements ou des déplacements de lieu de travail ; l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise au cours de laquelle ces mesures sont étudiées doit être accompagné du document visé à l'alinéa 4 ci-après. »

A l'alinéa 2, le membre de phrase « le moment où l'information est donnée » est remplacé par « la date d'envoi du document visé à l'alinéa 4 ci-après ».

L'alinéa 4 est rédigé comme suit :
« L'information donnée par la direction de l'institution au comité d'entreprise (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux 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 de licenciement et faciliter le reclassement du personnel. »

Le dernier alinéa du b du chapitre II de l'annexe II A est modifié comme suit :
« (...). Celle-ci pourra faire des suggestions sur les mesures à prendre en vue de contribuer à la recherche d'une solution, en liaison notamment avec la bourse de l'emploi, comme prévu au chapitre VIII de la présente annexe. Les délais de... » (Le reste sans changement.)

ART. 20

20.1. 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.

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.

20.2. Les salariés rentrant de congé de maternité ou d'adoption 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, lors de leur retour, une comparaison est effectuée avec les évolutions de rémunération des salariés de l'entreprise. Les intéressés bénéficient, outre des augmentations prévues par la convention collective durant la période de congés, de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la classe d'emploi sur laquelle porte la comparaison.

ART. 21

Les organisations signataires du présent accord confirment leur souhait que les écarts de rémunération dénués de base objective entre les femmes et les hommes qui pourraient être constatés soient supprimés.

Elles demandent aux employeurs de mesurer ces écarts, d'en déterminer les origines et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer d'ici le 31 décembre 2010.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1), aux termes desquelles la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer au niveau de la branche les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.
(Arrêté du 5 août 2008, art. 1er)

ART. 22

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. 23

Le présent accord prend effet le lendemain du jour de son dépôt auprès des services du ministère du travail.

Les dispositions relatives à la rémunération s'appliquent à compter de la notification du classement telle que visée à l'article 11.3, et, en tout état de cause, au plus tard au 1er janvier 2009.

Jusqu'au 31 décembre 2008, la prime d'ancienneté demeure calculée à raison de 1 % du salaire réel dans la limite de 20 %.

ART.

Document I

Définitions des critères d'évaluation des emplois et des degrés constitutifs des seuils exprimant la progression croissante des exigences des emplois sur chacun des 5 critères

Technicité — Résolution de problèmes

Ce critère caractérise le degré de technicité des opérations à réaliser, à enchaîner et les types de réflexions et d'actions que nécessitent les situations de travail rencontrées pour être traitées.

L'observation est réalisée à travers :
— le degré de complexité des opérations : simple et régulière, complexe au sein d'une spécialité, complexe au sein de plusieurs spécialités ;
— la diversité, l'hétérogénéité, le séquençage des opérations.
— le type de réflexion : répétition de solutions connues, ajustement de solutions connues, adaptation de solutions à des contextes particuliers, développement de solutions nouvelles.

Pour les emplois d'encadrement, cette technicité s'appréciera aussi en tenant compte :
— de la plus ou moins grande hétérogénéité/diversité de la supervision, l'assistance à des travaux effectués au sein de l'unité encadrée qui peuvent être de nature plus ou moins diverses ;
— de la plus ou moins grande complexité de la programmation d'activités différentes et de leur coordination entre les collaborateurs ;
— du niveau de complexité découlant des liaisons inter-unités qui sont à assurer.

Degré 1	Activités simples et répétitives Les activités sont constituées de travaux simples, ordonnancés, susceptibles d'être réalisés après une adaptation et une mise au courant assez rapide. La résolution des problèmes nécessite l'emploi d'une technique prédéfinie.
Degré 2	Activités diversifiées Les travaux comportent plusieurs séquences dont l'enchaînement n'est pas prédéterminé. La résolution des problèmes est acquise par l'expérience de situations similaires.
Degré 3	Activités qualifiées Les travaux nécessitent de traiter des informations variées en vue du choix de solutions les plus appropriées. Il est souvent nécessaire d'adapter une technique établie. La résolution des problèmes nécessite la maîtrise des actes professionnels.
Degré 4	Activités complexes Les activités nécessitent la mise en oeuvre de techniques particulières qui exigent recherche, analyse et interprétation d'un ensemble d'informations. La résolution des problèmes nécessite la maîtrise des connaissances théoriques propres au domaine d'activité, pour proposer des solutions appropriées.
Degré 5	Activités d'expertise Les activités nécessitent la mise en oeuvre de techniques très diverses et, si nécessaire, originales. La résolution des problèmes nécessite, à partir des connaissances théoriques, une capacité d'analyse et de discernement, en vue d'imaginer de nouvelles solutions.
Degré 6	Activités stratégiques Les activités impliquent une contribution active à l'élaboration d'options stratégiques. La résolution des problèmes demande une capacité d'analyse et de discernement de haut niveau pour proposer les options appropriées et pertinentes à l'échelle des grandes fonctions de l'entreprise pour la mise en application.

Impact — Contribution

Ce critère caractérise l'influence de l'emploi sur la marche, les résultats et l'image de l'entreprise, compte tenu du rôle de cet emploi au sein de la structure.

Cette influence se mesure au regard :
— de son périmètre : emploi, unité, ensemble des fonctions ;
— de sa durée : court, moyen, long terme ;
— du degré de réversibilité des actions menées.

Pour l'encadrement, l'impact qui caractérise l'emploi exercé englobe celui des collaborateurs qui sont supervisés.

D'autre part, il devra aussi être pris en compte le plus ou moins grand degré d'incertitude qui affecte un type d'activité, les moyens et les enjeux attachés aux activités de l'emploi.

Degré 1	Actions simples L'impact des activités est direct et limité à l'environnement immédiat de l'emploi. Les conséquences des actions visent les opérations en cours. Elles sont immédiatement identifiables et rectifiables.
Degré 2	Actions complexes L'impact des activités a des répercussions directes sur une entité de travail, et/ou plusieurs personnes extérieures en contact avec l'entreprise. Les conséquences des actions sont assez rapidement identifiables et rectifiables.
Degré 3	Décisions opérationnelles L'impact des activités a des répercussions sur plusieurs entités de travail et/ou un nombre assez important de personnes extérieures en

	contact avec l'entreprise. Les décisions contribuent aux résultats, à la performance et/ou au fonctionnement de l'entreprise, les erreurs éventuelles nécessitant une ou des actions correctrices s'inscrivant dans le court terme, voire éventuellement dans le moyen terme.
Degré 4	Décisions complexes L'impact des activités a des répercussions sur plusieurs entités de travail et/ou un nombre très important de personnes extérieures en contact avec l'entreprise. Les décisions ont une incidence directe sur les résultats, la performance, le fonctionnement et l'image de l'entreprise. Les erreurs éventuelles se répercutent sur le moyen terme, voire sur l'image globale de l'entreprise.
Degré 5	Décisions déterminantes L'impact des activités a des répercussions sur l'ensemble de l'institution, et sur son environnement. Elles impliquent des enjeux économiques et sociaux. Leurs conséquences éventuelles sont substantielles et se répercutent sur le moyen, voire le long terme, et l'image globale de l'entreprise.
Degré 6	Décisions stratégiques L'impact des activités est particulièrement important. Les conséquences des décisions sont capitales dans les domaines d'activités essentiels de l'entreprise. Les erreurs éventuelles se répercutent nécessairement sur le moyen et le long terme au plan tant économique que social ainsi que sur l'image globale de l'entreprise.

Relations

Ce critère caractérise les différents modes de communication (écrits et oraux) qui sont à mettre en oeuvre dans l'exercice des activités ; il exprime l'importance, la fréquence, la complexité et la nature des échanges à mettre en oeuvre dans les rapports avec les interlocuteurs internes et externes.

Pour l'encadrement, les relations et communications à prendre en compte sont aussi bien celles :
— qu'implique la gestion d'une entité ;
— qui résultent des besoins de coordination entre différentes unités internes ;
— qui s'adressent à tous les interlocuteurs externes à l'institution.

Degré 1	Echanges Les activités impliquent des échanges professionnels simples.
Degré 2	Echanges complexes Les activités impliquent des échanges destinés à la fourniture et à l'obtention d'informations ou de résultats auprès de différents interlocuteurs.
Degré 3	Argumentation Les activités impliquent des échanges ayant pour objet d'expliquer, d'argumenter des points de vue portant sur des sujets simples et de faciliter la compréhension des interlocuteurs. Elles peuvent aussi impliquer les relations de travail nécessaires pour la coordination d'un groupe de travail dans un domaine d'activités.
Degré 4	Argumentation complexe Les activités impliquent des échanges ayant pour objet de démontrer, d'argumenter sur des sujets comportant un certain niveau de complexité, et de faciliter l'adhésion des interlocuteurs. Elles peuvent inclure l'encadrement d'équipe et/ou l'animation en groupe de travail de plusieurs spécialistes internes et/ou externes, avec recours éventuel à la négociation.
Degré 5	Négociation Les activités impliquent de négocier avec des interlocuteurs ayant des différences de points de vue et des intérêts divergents, dans la perspective d'emporter l'adhésion sur des positions à court terme Elles nécessitent l'animation de groupes et d'équipes pluridisciplinaires de niveaux professionnels élevés.
Degré 6	Négocation complexe Les activités impliquent de négocier avec des interlocuteurs ayant des différences de points de vue et des intérêts divergents dans une perspective d'adhésion sur des positions à moyen et long terme pour l'entreprise. Elles incluent l'animation, la coordination, le pilotage permanent d'équipes appartenant aux grandes fonctions de l'entreprise.

Autonomie

Ce critère caractérise le cadre des mécanismes et procédures d'instructions/délégation/contrôle dans lequel sont exercées les activités attachées à l'emploi (que ce cadre soit ou non formalisé dans tous ses aspects).

Les domaines d'exercice de cette autonomie s'observent au regard des éléments suivants :
— l'étendue et le niveau des décisions ;
— les instructions, procédures et contrôle ;
— la résolution des incidents ;
— et enfin la latitude pour la gestion des délais.

Pour l'encadrement, l'appréciation de l'autonomie porte sur l'ensemble des activités exercées dans le périmètre des collaborateurs supervisés.

D'autre part, on devra aussi prendre en compte l'autonomie dont dispose le titulaire de l'emploi pour organiser, planifier les activités dont il a la responsabilité ainsi que celle pour optimiser les moyens et les ressources de son unité. Cette autonomie s'appréciera sous l'angle de son ampleur (les domaines concernés), de sa portée dans le temps (cycle trimestriel, annuel, pluriannuel) et de la complexité et des imbrications des problèmes à régler.

Degré 1	Instructions détaillées Les activités impliquent l'exécution de travaux précis en suivant des instructions, complètes et détaillées. Les modes opératoires sont fixés et les contrôles sont fréquents.
Degré 2	Instructions générales Les activités impliquent l'exécution, d'un ensemble de travaux en suivant des instructions générales. Les contrôles sont assez réguliers.
Degré 3	Plan d'action défini Les activités impliquent l'exécution de travaux qui se situent dans un plan d'action défini, dans le respect de procédures établies et de moyens mis à disposition. Le contrôle porte sur des étapes intermédiaires comme sur les objectifs finaux.
Degré 4	Plan d'action général Les activités impliquent l'exécution de travaux qui se situent dans un plan d'action général, compte tenu de lignes d'action qui définissent les buts à atteindre et le contexte dans lequel ils doivent s'inscrire. Le contrôle porte sur l'évaluation des actions et des programmes au regard des objectifs fixés.
Degré 5	Participation à la définition d'objectifs Les activités impliquent une collaboration — en termes de responsabilités — à la définition des objectifs, et la recherche de solutions optimisées, voire innovantes pour les atteindre. Le contrôle porte sur la réalisation des objectifs.
Degré 6	Participation à l'élaboration des objectifs stratégiques Les activités impliquent une part active à l'élaboration des politiques et objectifs généraux de l'entreprise, ce qui suppose une vision stratégique de l'environnement économique et social et une grande autonomie pour choisir les priorités et les moyens à mettre en oeuvre.

Formation — Expérience

Ce critère caractérise le niveau des connaissances nécessaires à l'exercice de l'emploi. Ces connaissances peuvent être acquises par la formation ou par une expérience professionnelle équivalente.

Formation

Il s'agit ici d'évaluer les connaissances théoriques et pratiques, scolaires et universitaires qui sont requises pour la tenue de l'emploi, que ces connaissances soient générales ou spécialisées, qu'elles soient acquises par la formation initiale ou par la formation continue.

Expérience

Il s'agit du temps minimum d'expérience pratique nécessaire pour acquérir les connaissances indispensables pour exercer l'emploi.

Degré 1	Brevet ou expérience professionnelle équivalente.
Degré 2	Baccalauréat ou expérience professionnelle équivalente.
Degré 3	Baccalauréat + 2 années de formation ou expérience professionnelle équivalente.
Degré 4	Licence ou expérience professionnelle équivalente.
Degré 5	Mastère ou grandes écoles ou expérience professionnelle équivalente.
Degré 6	Doctorat ou grandes écoles ou expérience professionnelle équivalente.

Document II

Définition des niveaux

Niveau A : débutant

Le collaborateur possède les connaissances et les techniques de base requises pour l'emploi occupé mais n'a pas une expérience lui permettant d'exercer toutes les activités et responsabilités définies pour cet emploi.

Niveau B : professionnel

Le collaborateur possède les connaissances et les techniques requises pour l'emploi occupé et exerce de façon autonome les activités et les responsabilités habituelles et courantes attachées à cet emploi.

La tenue de l'emploi est assurée dans ses finalités et correspond à la description générale de l'emploi.

Le collaborateur participe également en partie à la formation des salariés à l'application des outils et techniques courants dans les activités principales de l'emploi.

Niveau C : confirmé

Outre la réalisation, de façon autonome de l'intégralité des activités attachées à l'emploi exercé, le collaborateur peut, par la maîtrise des techniques et méthodes de travail, prendre des responsabilités, avec autonomie, pour traiter des situations inhabituelles plus larges que celles découlant de la tenue de la fonction courante.

Le collaborateur forme également les salariés à l'application des outils et techniques courants dans les domaines d'activité de l'emploi.

Niveau D : expert

Outre l'exercice autonome de la totalité des activités requises dans son emploi dans toutes les situations susceptibles d'être rencontrées y compris les plus inhabituelles, le collaborateur exerce l'emploi sur un champ plus large de responsabilités que la seule définition figurant dans la description de l'emploi.

L'exercice de l'emploi conduit à des responsabilités sur des domaines tels que la mise au point de nouvelles méthodes de travail et/ou l'exercice d'une expertise particulière dans le domaine d'activité.

Le collaborateur forme également les salariés à l'application de techniques, méthodes, procédés nouveaux portant sur les activités décrites dans l'emploi exercé.

Montant des RMMG pour l'année 2007

(En euros.)

CLASSE	NIVEAU	RMMG
E 1	A	1 300
	B	1 335
	C	1 350
E 2	A	1 320
	B	1 362
	C	1 412
	D	1 486
E 3	A	1 424
	B	1 509
	C	1 617
AM 3	D	1 714
AM 4	A	1 610
	B	1 675
	C	1 842
	D	2 062
AM 5	A	1 923
	B	2 016
	C	2 321
	D	2 689
C 6	A	2 366
	B	2 426
	C	2 690
	D	2 998
C 7	B	3 497
	C	3 776
	D	4 081
C 8	C	4 739
	D	4 797

ART.

L'association d'employeurs et les organisations syndicales nationales ont ouvert une négociation portant sur la formation professionnelle, la classification et la rémunération du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance.
A cette occasion, les parties signataires conviennent qu'au regard d'un contexte démographique marqué par le départ d'un nombre significatif de salariés dans les années qui viennent — tout en faisant en sorte de contribuer au maintien dans l'emploi des seniors en application de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 — et un marché du travail qui, pour les activités du tertiaire, devient de plus en plus concurrentiel, il y a lieu de faire évoluer le cadre collectif de travail.
Dans cette perspective, elles estiment indispensable la mise en place d'une classification opérationnelle des emplois sur la base d'une méthode établie par la branche, qui permette le positionnement des emplois actuels et futurs, accompagnée de minima de rémunération, et le franchissement d'une nouvelle étape dans le domaine de la formation professionnelle, en recourant à cet égard à l'ensemble des dispositifs issus de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de ses avenants ainsi que de la loi du 4 mai 2004.
Ainsi, elles conviennent d'établir un cadre général valable pour l'ensemble du personnel, prenant en compte les évolutions intervenues, tant au plan des méthodes de gestion que d'organisation du travail, et prévoyant l'intégration des évolutions à venir par la mise au point de dispositions destinées à :
— créer l'ensemble des conditions qui permettront aux salariés actuellement en fonctions, quel que soit leur âge, par la reconnaissance de leurs acquis de l'expérience et de leurs compétences, de tirer profit des opportunités de parcours professionnels qui se présenteront ;
— attirer et fidéliser les personnels qui viendront à être embauchés en assurant l'apprentissage des métiers spécifiques et en leur proposant des évolutions professionnelles motivantes ;
— donner une nouvelle impulsion à la formation professionnelle, qui constitue un élément stratégique de gestion des ressources humaines au service de la professionnalisation et du développement des compétences et de la performance tant individuelle que collective.
Les parties signataires considèrent que, pour mieux pérenniser le devenir de la branche d'activité et offrir aux salariés qui la composent de réelles perspectives de développement, doit être recherché et préservé en permanence l'équilibre entre la nécessaire harmonisation des conditions de travail assurée par la branche, condition essentielle du maintien d'une identité professionnelle et d'une sécurisation des parcours professionnels de nature à favoriser les mobilités choisies, et l'indispensable diversité devant exister entre chaque groupe de protection sociale.
A cette fin, les parties signataires adoptent les dispositions suivantes :

ART.

Les parties signataires considèrent que les orientations prioritaires de la formation professionnelle doivent faciliter la prise en compte conjointe :
— des besoins spécifiques de chaque entreprise ;
— du projet de chaque salarié considéré comme un acteur essentiel du développement de ses compétences, de sa qualification, de son évolution professionnelle et de son épanouissement personnel ;

ART.
1

La formation professionnelle joue un rôle essentiel dans le maintien et le développement de l'emploi ; à ce titre, elle doit notamment faciliter l'atteinte des objectifs suivants :
— maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi, notamment de ceux dont la qualification est devenue insuffisante ;
— favoriser l'intégration des nouveaux salariés ;
— faciliter la prise en compte, pour favoriser la poursuite du développement de leur activité, des spécificités des salariés de plus de 45 ans ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté ;
— permettre la reconnaissance des compétences afin de favoriser l'évolution professionnelle ;
— affirmer le rôle de l'encadrement en matière d'évolution et de développement des compétences des collaborateurs placés sous sa responsabilité.

ART. 2

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 formation mis en oeuvre par l'entreprise ;
— du droit individuel à la formation (DIF) mis en oeuvre à l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur ;
— du contrat et de la période de professionnalisation
— du droit au congé individuel de formation (CIF) mis en oeuvre à l'initiative du salarié.
Les actions de formation élaborées en particulier dans le cadre du plan permettent de :
— répondre aux besoins de l'entreprise par l'adaptation des salariés à la tenue de leur emploi, notamment pour faire face aux évolutions technologiques, organisationnelles, législatives et réglementaires ;
— améliorer les compétences des salariés, et favoriser le développement de leur carrière.
Afin de renforcer l'adhésion des salariés aux actions de développement des compétences qui leur sont proposées, et ainsi leur assurer une efficacité maximale, la synthèse des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications sera largement communiquée, de façon à permettre à chaque salarié de se situer et de faire part à la hiérarchie de ses besoins et aspirations face aux évolutions prévisibles des emplois.
La recherche, avec les responsables hiérarchiques, de parcours de formation individualisés et l'identification d'orientations à envisager en sera ainsi facilitée.
La communication des orientations de l'entreprise en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences concourra également à cet objectif.

2.1. Formation professionnelle des salariés en place pour l'adaptation aux évolutions de leur emploi

2.1.1. 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.
La branche professionnelle 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 adhérentes et des participants.
2.1.2. Formations individualisées
Des formations individualisées prenant en compte à la fois l'évolution des métiers et les bilans individuels périodiques ou évaluations préformation seront organisées pour les salariés ayant déjà une longue expérience professionnelle et pour les salariés les plus exposés aux évolutions de leur emploi du fait de leur faible niveau de qualification.
De plus, seront mises en oeuvre 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 del'expérience (VAE) correspondant aux besoins des entreprises serontencouragées.

2.2. Formation des salariés en place pour leur évolution professionnelle dans l'entreprise

2.2.1. Formations qualifiantes
Des actions de formation qualifiantes doivent permettre de se maintenir dans l'emploi, ou d'évoluer dans l'entreprise en fonction des postes disponibles ou, le cas échéant, de faciliter la mobilité professionnelle, soit en vue d'une progression de carrière, soit pour la sauvegarde de l'emploi.
2.2.2. Validation des acquis de l'expérience (VAE)
Les entreprises s'attacheront à faire connaître cet outil et favoriseront dans toute la mesure du possible les démarches individuelles des salariés désireux de s'inscrire dans cette démarche.

2.3. 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, et les chômeurs âgés de plus de 45 ans, en ayant recours 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.
Outre l'acquisition des pratiques professionnelles, seront dispensées des actions de formation ayant pour objet de permettre aux nouveaux collaborateurs de pouvoir se situer dans l'environnement professionnel. A cet effet, le parcours de formation aura notamment pour but d'assurer une bonne compréhension de l'organisation de la protection sociale complémentaire, des missions des différents organismes et des principes de fonctionnement des institutions paritaires.

2.4. Formation spécifique de l'encadrement

Le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés.
La mobilisation du personnel d'encadrement s'avère indispensable pour mettre en place des dispositions en matière d'individualisation des parcours de salariés, d'entretiens professionnels et de possibilités d'articulation entre les différents dispositifs existants.
En conséquence, sont à développer les actions permettant au personnel d'encadrement d'acquérir ou de perfectionner leurs savoir-faire en matière de gestion prévisionnelle des compétences, de conduite des entretiens professionnels, d'accompagnement de salariés à travers la fonction de tuteur, d'élaboration et de mise en oeuvre des actions de formation professionnelle des collaborateurs.

ART. 3

3. 1. Actions conduites dans le cadre du plan de formation

Les actions de formation inscrites au plan de formation annuel ou pluriannuel sont réparties selon les 3 catégories prévues par la législation en vigueur :
— les actions d'adaptation au poste de travail ;
— les actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi ;
— les actions de développement des compétences.

L'ensemble de ces 3 catégories d'actions de formation se déroulent pendant le temps de travail.

Toutefois, lorsque de manière exceptionnelle l'action de formation ne peut se dérouler que le soir ou en fin de semaine, soit en dehors du temps de travail, le salarié reçoit l'allocation de formation visée à l'article L. 932. 1 du code du travail.

Le rattachement d'une action de formation à une catégorie dépend de la nature de l'action, de la situation et de la qualification du salarié au moment où il suit l'action et des effets de la formation sur sa situation professionnelle.

3. 2. Actions conduites dans le cadre de la mise en oeuvre du droit individuel à la formation (DIF)

3. 2. 1. Conditions d'acquisition

3. 2. 1. 1. Salariés en contrat à durée indéterminée

Chaque salarié, après 1 an d'ancienneté dans une entreprise appliquant la présente convention, exerçant son activité à temps plein dispose de la possibilité de bénéficier d'une action de formation à son initiative et après accord de sa direction, de 20 heures par an, cumulables dans la limite de 120 heures sur 6 ans.

Cette règle s'applique également aux salariés exerçant leur activité à temps partiel, à raison d'au moins 80 % d'un temps plein.

La durée du travail considérée est celle en vigueur dans l'entreprise à la date de notification du droit.

Les cadres dirigeants et les cadres au forfait jours disposent de la possibilité de bénéficier d'un droit individuel à la formation égal à 3 jours par an, cumulables dans la limite de 18 jours sur 6 ans.

La durée du droit est calculée pro rata temporis pour les salariés exerçant leur activité à temps partiel, pour une durée inférieure à 80 % d'un temps plein, cumulable dans la limite de 120 heures.

3. 2. 1. 2. Salariés en contrat à durée déterminée

Le droit individuel à la formation est ouvert, pro rata temporis, aux salariés ayant travaillé 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée dans une entreprise appliquant la présente convention, au cours des 12 derniers mois.

3. 2. 2. Période d'acquisition du droit

A compter du 1er janvier 2007, la période de référence pour le calcul du droit individuel à la formation sera l'année civile.

S'agissant de la période transitoire liée à la date de mise en application du droit individuel à la formation, compte tenu de la législation, les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté au 6 mai 2005 auront acquis de manière rétroactive 20 heures au 1er janvier 2005.

3. 2. 3. Actions retenues par priorité

L'objectif du droit individuel à la formation est de rendre le salarié plus acteur de sa professionnalisation à travers des actions de promotion professionnelle ou personnelle, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

Aussi, une réponse favorable est donnée préférentiellement aux demandes d'actions de formation visant à développer la qualité de service, à favoriser l'adaptation aux changements organisationnels ou structurels, à optimiser l'actualisation des compétences ou l'acquisition des connaissances.

Font notamment partie des priorités :
— les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme délivré par l'éducation nationale ou d'un CQP tel que visé au point 3. 4 ci-dessous ;
— les métiers de la protection sociale (hors celui exercé par le salarié) ;
— la bureautique, internet (hors besoins liés au poste) ;
— les actions visées au point 3. 6. 2 ci-dessous ;
— le développement personnel (gestion du temps, du stress, lecture, mémoire, expression).

3. 2. 4. Mise en oeuvre

Le droit individuel à la formation est mis en oeuvre à l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur.

Le choix de la formation est arrêté par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Les actions de formation liées au droit individuel à la formation se déroulent en dehors du temps de travail. Le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation, selon les modalités légales et réglementaires en vigueur.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Par accord d'entreprise ou par accord écrit entre l'employeur et le salarié, il peut être convenu que les formations se déroulent en tout ou en partie pendant le temps de travail. La durée de la formation et les modalités de mise en oeuvre relèvent de dispositions prises par l'employeur. (1)

Les actions de formation liées au droit individuel à la formation se déroulent en tout ou partie pendant le temps de travail lorsque le salarié, âgé d'au moins 45 ans, en fait la demande pour suivre une formation lui permettant d'anticiper la seconde partie de sa carrière.

A l'issue de la formation, l'employeur accorde une attention particulière au salarié lorsqu'un poste se libère en rapport avec les nouvelles compétences acquises par le salarié lors de ses formations.

A titre exceptionnel, les droits peuvent être accordés par anticipation pour suivre une des actions prioritaires définies au 3. 2. 3 ci-dessus.

Chaque salarié se voit notifier chaque année le droit individuel à la formation auquel il peut prétendre.

3. 2. 5. Départ de l'entreprise

En cas de départ de l'entreprise, le salarié peut demander à utiliser son droit individuel à la formation, afin de suivre une formation, une action de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience pendant sa période de préavis ou en fin de préavis.

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le droit individuel à la formation est transférable dans les entreprises appliquant la présente convention.

3. 3. Actions conduites dans le cadre du dispositif de professionnalisation

3. 3. 1. Le recours au dispositif des contrats de professionnalisation

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans révolus et la réinsertion des demandeurs d'emploi, notamment ceux âgés d'au moins 45 ans, les employeurs sont incités à utiliser les modalités d'embauche par contrat de professionnalisation.

Les contrats de professionnalisation sont conclus dans les conditions fixées par la loi, étant entendu que, lorsque les formations le requièrent, notamment lorsqu'il s'agit d'obtenir un diplôme de l'éducation nationale ou un certificat de qualification professionnelle tel que visé au point 3. 4 ci-dessous :
— la durée du contrat, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, peut être portée jusqu'à 24 mois ;
— la durée de la formation peut être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat.

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 diplôme, calculé sur la rémunération minimale fixée pour la classe de l'emploi que le salarié apprend à exercer. (2)

A l'issue d'un contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée, les possibilités d'un recrutement sont recherchées dans l'entreprise, et, à défaut, dans la branche, en liaison avec la bourse de l'emploi.

3. 3. 2. Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation les évolutions professionnelles, tout en donnant à chaque salarié en contrat à durée indéterminée des perspectives de carrière et de valorisation des compétences en lui permettant d'acquérir un surcroît de qualification professionnelle.

Sont considérés comme prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation :
— les salariés dont la qualification est devenue insuffisante eu égard à l'évolution des métiers ;
— les salariés reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une longue période d'absence (longue maladie ou accident du travail, maternité, congé parental ou d'adoption) ou ayant interrompu leur activité professionnelle pour motif familial ou exercice d'un mandat syndical ou électif ;
— les salariés d'au moins 45 ans ou qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, qui souhaitent consolider leur seconde partie de carrière ;
— les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
— les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

Un bilan de l'application des actions de professionnalisation est présenté à la commission paritaire de l'emploi et de la formation, qui formule, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application, en portant une attention particulière aux salariés en seconde partie de carrière.

Les périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail.

3. 3. 3. Transmission des savoir-faire

Afin de valoriser la transmission des savoirs et savoir-faire, notamment par les salariés de 45 ans et plus, l'exercice du rôle de tuteur doit être facilité.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat en raison de ses compétences avérées au regard de la qualification visée par le dispositif de professionnalisation et de ses capacités à transmettre les savoir-faire.

Une préparation spécifique à sa mission est dispensée, si nécessaire ; cette formation est suivie pendant le temps de travail.

L'organisation du travail du tuteur doit être adaptée de façon à lui permettre d'exercer efficacement cette fonction, laquelle ne peut être mise en oeuvre simultanément à l'égard de plus de 3 salariés en contrat ou période de professionnalisation.

L'exercice de la fonction de tuteur constitue un élément à prendre en compte dans le cadre de l'évaluation professionnelle. Il donne lieu à l'attribution d'une prime annuelle d'un montant au moins égal à 25 % de la RMMG de la classe 1 niveau A, selon des modalités fixées au niveau de l'entreprise.

3. 4. Mise en place de certificats de qualification professionnelle (CQP)

Pour les métiers de la retraite, des certificats de qualification professionnelle seront définis par la commission paritaire de l'emploi et de la formation sur propositions faites, le cas échéant, par l'observatoire des métiers et des qualifications.

Ces CQP seront positionnés au regard des degrés du critère « formation / expérience », tels que définis dans le titre II du présent accord.

Ils seront transmis à la commission nationale de certification professionnelle pour inscription au répertoire national des certifications.

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.

3. 5. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La commission paritaire de l'emploi et de la formation définit les modalités d'accès et de congé de validation des acquis de l'expérience, et recherche les organismes valideurs selon les certifications recherchées (université, IUT, grandes écoles...).

Après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45e anniversaire tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise, d'une priorité d'accès à la VAE.

3. 6. Les entretiens professionnels individuels périodiques

3. 6. 1. Cas général

Les entreprises pratiquent des entretiens professionnels individuels périodiques qui ont lieu pendant le temps de travail, et permettent notamment, outre l'évaluation de la façon dont l'emploi a été tenu et la fixation d'objectifs de progrès, l'identification du degré de maîtrise des compétences requises pour la tenue de l'emploi considéré et les besoins éventuels de formation, l'examen des projets de développement de compétences complémentaires, et la recherche des moyens et conditions de développement des compétences les mieux adaptés à la situation individuelle du salarié.

L'entretien s'inscrit dans le suivi de l'évolution professionnelle des salariés et est organisé afin de faire coïncider au mieux leurs aspirations et attentes professionnelles avec les besoins et possibilités de l'institution.

Dans le cadre du déroulement des entretiens professionnels individuels périodiques, les besoins en formation, au regard de l'évolution de l'emploi et du projet professionnel de chaque salarié, font l'objet d'un examen spécifique.

Cet entretien pourra notamment être l'occasion :
— de faire le point avec le salarié sur les actions de formation suivies au cours de l'année précédente, d'en vérifier la pertinence et d'en évaluer les apports ;
— d'identifier les éventuelles compétences développées dans l'exercice de son activité, indépendamment de toute action de formation ;
— d'en tirer les éléments pour enrichir le passeport formation des acquis de l'année écoulée ;
— d'analyser les éventuels besoins de développement en compétences nécessaires au maintien dans l'emploi ou à une meilleure maîtrise de l'emploi ;
— de recenser et d'examiner les souhaits de développement des compétences individuelles en vue d'un développement professionnel, de mobilité professionnelle ou d'une évolution de carrière ;
— d'identifier les éventuels besoins en compétences pour que l'intéressé puisse exercer le rôle de tuteur, de recenser les moyens adaptés pour répondre à ces besoins, et d'examiner l'opportunité de leur mise en oeuvre ;
— de prioriser les actions à conduire en fonction des modalités envisagées et des possibilités de l'institution.

Lors de cet entretien, peuvent être également examinées les possibilités d'aide au salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel, notamment l'opportunité et les modalités envisageables pour bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une démarche de validation des acquis de l'expérience.

3. 6. 2. Entretien de seconde partie de carrière

En complément de l'entretien professionnel visé ci-dessus, les salariés âgés de 45 ans et plus comptant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficient, au minimum tous les 5 ans, d'un entretien de seconde partie de carrière, en relation avec les possibilités de l'entreprise, éventuellement de la branche.

Cet entretien, dont le schéma est élaboré par l'employeur après information du comité d'entreprise, est destiné à faire le point sur la situation du salarié et ses souhaits pour mener la seconde partie de sa carrière, en relation avec les possibilités de l'entreprise, éventuellement de la branche.

Compte tenu des perspectives d'emploi et des compétences du salarié, diverses actions peuvent être mises en place, notamment :
— la réalisation d'un bilan de compétences, effectué sur le temps de travail et dont le coût est pris en charge par l'employeur en cas de refus de financement par l'OPCA ;
— l'accès prioritaire à la période de professionnalisation.

A l'initiative du salarié, les conclusions de l'entretien figurent dans une annexe séparée à son passeport formation visé ci-après.

Le salarié peut demander à utiliser ses droits acquis au titre de son droit individuel à la formation visé au point 3. 2. 1 ci-dessus. En cas d'accord de l'employeur, il s'agit d'une action prioritaire au titre du droit individuel à la formation.

3. 7. Le « passeport formation »

Chaque salarié peut, à son initiative, établir son « passeport formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Ce « passeport formation » est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le « passeport formation » recense notamment :
— les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
— les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
— les certificats à finalité professionnelle délivrés sous forme de diplômes, de titres ou de certificats de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
— la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
— les activités tutorales exercées ;
— le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en oeuvre dans le cadre de ces emplois ;
— dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences.

Afin de favoriser la mobilité à l'intérieur de la branche, la commission paritaire de l'emploi et de la formation établira un modèle de « passeport formation », en vue de sa mise à disposition aux salariés qui en feraient la demande.

3. 8.L'obtention d'un diplôme

Lorsque le salarié a suivi, en accord avec l'employeur, une formation conduisant à un diplôme délivré par l'éducation nationale ou à un CQP inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles, et a obtenu le diplôme ou le CQP, l'employeur s'attache, lorsqu'un poste correspondant à la nouvelle qualification du salarié est disponible, à examiner prioritairement sa candidature. En tout état de cause, il perçoit dès l'obtention du diplôme ou du CQP une prime d'un montant au moins égal à 70 % de la RMMG de la classe 1 niveau A.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-13 du code du travail (anciennement article L. 933-4), qui prévoient le maintien de la rémunération en cas de formation se déroulant pendant le service.
(Arrêté du 5 août 2008, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application, d'une part, des articles L. 6325-8, L. 6325-9 et D. 6325-18 du code du travail (anciennement article L. 981-5) et, d'autre part, des articles D. 6325-14 et D. 6325-15 du code du travail (anciennement article D. 981-1, alinéas 1 et 2).
(Arrêté du 5 août 2008, art. 1er)

ART. 4

4.1. Dans l'élaboration du plan de formation

Chaque entreprise établit son plan de formation, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, en tenant compte des orientations générales émanant de la commission paritaire de l'emploi et de la formation de la branche.

Sont distinguées les actions qui :
— correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail ;
— correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
— participent au développement des compétences des salariés.

4.2. Moyens reconnus aux instances représentatives des salariés
pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Dans le respect des obligations légales, les membres du comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, reçoivent, au moins 3 semaines avant les réunions, des informations sur le bilan de la formation réalisée et sur les orientations concernant le plan de formation.

A l'occasion de la première réunion au cours de laquelle sont examinées les orientations générales en matière de formation et les projets pour l'année à venir, la direction de l'entreprise recueille les souhaits exprimés par les mêmes instances représentatives du personnel de façon que le projet de plan de formation puisse ensuite tenir compte des formations demandées par les salariés, qui s'inscriraient dans les besoins de l'entreprise.

Le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation, ainsi que sur la mise en oeuvre du droit individuel à la formation.

Il est tenu informé de l'état d'avancement du déroulement des entretiens professionnels.

Les membres du comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, entretiennent toutes relations utiles avec le service chargé de la formation de l'institution.

Le temps passé par les membres de la commission de la formation qui ne seraient pas membres du comité d'entreprise, aux réunions de ladite commission consacrées à l'examen du plan de formation, leur est payé comme temps de travail dans la limite globale de 16 heures par an et de 4 heures par personne.

ART. 5

Le centre de formation AGIRC-ARRCO est géré par un comité paritaire composé de représentants désignés en nombre égal, d'une part, par l'association d'employeurs et, d'autre part, par les organisations syndicales signataires de la convention collective nationale du 9 décembre 1993.

La commission paritaire de l'emploi et de la formation fixe les orientations que doit suivre le centre de formation en matière de formation du personnel ; elle prend en compte les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Les entreprises font appel en priorité au centre de formation de la branche.

Le centre de formation émet chaque année un rapport d'activité à l'intention de la commission paritaire de l'emploi et de la formation.

ART. 6

Les entreprises adhèrent à l'OPCA désigné par la branche pour la partie obligatoirement versée à un OPCA, prévue aux articles L. 951-1 et L. 952-1 du code du travail.

Outre les formations dans le cadre du congé individuel formation (CIF), l'OPCA assure en priorité le financement des actions et frais suivants, reconnus comme prioritaires :
— les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation et à l'apprentissage telles que définies par la commission paritaire de l'emploi et de la formation ;
— les actions de préparation et d'exercice de la fonction de tuteur ;
— les frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement engagés dans le cadre du droit individuel à la formation ;
— les dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des qualifications.

La commission paritaire de l'emploi et de la formation détermine, en liaison avec l'OPCA, les forfaits horaires de prise en charge des actions de formation dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation.

ART. 7

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

(1) Le titre II (Classifications) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1), aux termes desquelles la négociation quinquennale sur les classifications vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 5 août 2008, art. 1er)

ART. 8

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.

ART. 9

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	NOMBRE TOTAL DE POINTS	
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.

ART. 10

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.

ART. 11

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.

11.1 Mise en oeuvre au plan local

11.1.1. 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 11.2.1 — 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.

11.1.2. 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.

11.1.3. 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 11.1.2, 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 11.2.1 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.

11.1.4. 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.

11.1.5. 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.

11.1.6. 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.

11.2. Suivi au plan national

11.2.1. 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.

11.2.2. 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 11.1.3, l'entreprise concernée ne met pas en place la commission d'entreprise visée au point 11.1.5 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.

11.2.3. 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 11.1.3 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.

11.3. 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.

11.4. 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 11.3, 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 14.1 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.

ART. 12

12. 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 14. 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. (1)

12. 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1242-15 du code du travail (anciennement article L. 122-3-3, alinéa 2), qui prévoient que le salarié en contrat à durée déterminée a le droit à une rémunération au moins égale à celle que percevrait après période d'essai un salarié en contrat à durée indéterminée occupant les mêmes fonctions.
(Arrêté du 5 août 2008, art. 1er)

ART. 13

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.

ART. 14

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.

14.1. 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.

14.2. Progression à l'intérieur de chaque classe d'emploi

Afin de prendre en compte la maîtrise progressive et constatée de lafonction 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.

14.3. 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. 15

15.1. 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.

15.2. Garanties individuelles

15.2.1. 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.

15.2.2. 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. 16

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. 17

En l'absence d'accord existant, les employeurs engageront, dans undélai 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 11

Avenant : Accord du 27 mars 2009 relatif à la délibération n 27

Source officielle Légifrance

ART.

La délibération n° 27 intitulée : « Conditions de mise en oeuvre des contrats de qualification et des contrats d'adaptation » est supprimée.

SECTION 12

Avenant : Avenant n° 10 du 27 mars 2009 relatif à la nouvelle codification

Source officielle Légifrance

ART.

Suite à la recodification du code du travail, les références aux articles de ce code sont modifiées dans le texte de la convention collective nationale de travail, de ses annexes ainsi que de l'accord relatif au travail à temps partiel.

Convention collective nationale de travail

L'article 1er relatif au champ d'application est modifié comme suit :
Au 1er alinéa, les termes « titre III du livre Ier du code du travail » sont remplacés par « livre II de la deuxième partie du code du travail ».
L'article 6 relatif à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale est modifié comme suit :
Au 1er alinéa, les termes « livre IV du code du travail » sont remplacés par les termes « livre Ier de la deuxième partie du code du travail ».
L'article 27 relatif à la maternité est modifié comme suit :
Au 4e alinéa du point 2, « l'article L. 122-26 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 1225-37 du code du travail ».

Annexe I

L'article 2 relatif à l'extension du champ d'application est modifié comme suit :
Au 2e alinéa, « l'article L. 133-8 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 2261-24 du code du travail ».
A l'article 3, 4e alinéa, « l'article L. 132-23 (dernier alinéa) du code du travail » est remplacé par « l'article L. 2253-2 du code du travail ».

Annexe II

L'article 3 du titre II-B relatif aux moyens de mise en oeuvre est modifié comme ci-après :
Le 3.1 concernant les actions conduites dans le cadre du plan de formation est modifié comme suit :
Au 6e alinéa, « l'article L. 932-1 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 6321-10 du code du travail ».
Le 3.3.2 relatif aux périodes de professionnalisation est modifié comme suit :
Au 7e alinéa, « l'article L. 323-3 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 5212-13 du code du travail ».
L'article 6 du titre II-B relatif à l'OPCA de la branche professionnelle est modifié comme suit :
Au 1er alinéa, les termes « articles L. 951-1 et L. 952-1 du code du travail » sont remplacés par « articles R. 6331-2 et R. 6331-9 du code du travail ».

Annexe IV

L'article 6 est modifié comme suit :
A l'avant-dernier alinéa, les termes « au III de l'article L. 932-1 du code du travail » sont remplacés par « à l'article L. 6321-10 du code du travail ».
Au dernier alinéa, « l'article L. 122-3-4 b du code du travail » est remplacé par « l'article L. 1243-10 (2°) du code du travail ».

Annexe VII

L'article 2.1 intitulé « Principes généraux » est modifié comme suit :
Au 1er alinéa, « l'article L. 212-1 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3121-10 du code du travail ».
Au 4e alinéa, « l'article L. 212-4 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3121-1 du code du travail ».
Au paragraphe a, « l'article L. 212-9-II du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3122-19 du code du travail ».
Au 1er alinéa du paragraphe b, « l'article L. 212-8 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3122-9 du code du travail ».
L'article 2.2 intitulé « Organisation des horaires dans un cadre annuel » est modifié comme suit :
Au 2e alinéa du paragraphe a intitulé « Programmation des horaires », « l'article L. 222-1 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3133-1 du code du travail ».
L'article 2.3 intitulé « Dispositions concernant les cadres » est modifié comme suit :
Au a concernant les cadres qui sont occupés selon l'horaire collectif, « l'article L. 212-15-2 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3121-39 du code du travail ».
Au 1er alinéa du b intitulé « Cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée », « l'article L. 212-15-3 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3121-38 du code du travail ».
A l'avant-dernier alinéa du c concernant les cadres dirigeants, « l'article L. 212-15-1 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3111-2 du code du travail ».
L'article 2.4 intitulé « Dispositions concernant les salariés itinérants non cadres » est modifié comme suit :
« L'article L. 212-15-3 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3121-51 du code du travail ».
L'article 2.8 relatif au CET est modifié comme suit :
Au 1er alinéa, « l'article L. 227-1 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3151-2 du code du travail ».
L'accord relatif au travail à temps partiel dans les institutions de retraite complémentaire est modifié comme suit :
A l'article 1er relatif aux bénéficiaires, « l'article L. 212-4-2 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3123-1 du code du travail ».

SECTION 13

Avenant : Accord du 23 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors

Source officielle Légifrance

ART. 5

L'observatoire des métiers et des qualifications est chargé de collecter les informations permettant de faire le point sur les indicateurs définis en annexe.
La commission paritaire de l'emploi et de la formation examinera chaque année leur évolution, au cours d'une réunion spécifique si nécessaire.

ART. 6

Le présent accord fera l'objet, en même temps que son dépôt, d'une demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.
Après avoir reçu un avis favorable, il fera l'objet d'une demande d'extension pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du 9 décembre 1993 , puis d'élargissement aux institutions de prévoyance telles que visées par l' arrêté du 31 janvier 1995 portant élargissement de ladite convention.
Il entrera en vigueur le 1er janvier 2010 pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2012, sous réserve de l'avis favorable de l'autorité administrative compétente.
Au cours du second semestre 2012, les parties se rencontreront pour faire le point de l'application du présent accord et examiner l'opportunité de le reconduire.

ART.

Liste des indicateurs

Tous les indicateurs au 31 décembre de chaque année sont présentés en distinguant les salariés par genre.
1. Nombre de salariés âgés de 55 ans et plus par rapport au nombre total de salariés.
2. Nombre de salariés âgés de 55 ans et plus ayant bénéficié à leur initiative d'une visite médicale annuelle.
3. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien de seconde partie de carrière par rapport au nombre de salariés âgés de 45 ans et plus.
4. Tous domaines confondus (plan, DIF, professionnalisation, bilan de compétences), le nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ayant suivi une action de formation (à rapporter à l'effectif total des salariés âgés de 45 ans et plus).
5. Nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ayant initié ou obtenu une VAE.
6. Par rapport au nombre de salariés âgés de 55 ans et plus, nombre de ceux ayant transmis leur savoir par l'exercice de fonctions de tuteur, d'accompagnateur ou de formateur.

ART. 1

La branche professionnelle s'engage à ce que le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus par rapport à l'effectif total de la branche, tel que constaté en 2007, progresse pendant la durée de l'accord, avec comme objectif d'atteindre 15 % au 31 décembre 2012.
Dans cette perspective, il est rappelé qu'existe actuellement un dispositif de retraite progressive permettant à un salarié de bénéficier d'une partie de sa pension de retraite tout en continuant à travailler à temps partiel et à acquérir des droits à la retraite. Les entreprises sont incitées à accepter, dans ce cadre, les demandes de passage à temps partiel ; le temps partiel peut, le cas échéant, prendre la forme d'alternance de rythmes de travail différents.
Par ailleurs, les entreprises agissent sur les conditions et l'environnement de travail afin que les salariés puissent rester plus longtemps en activité. A cette fin, elles veillent à l'adaptation notamment ergonomique des postes de travail.
En outre, tout salarié âgé d'au moins 55 ans peut bénéficier à sa demande d'une surveillance médicale renforcée par le biais d'une visite médicale annuelle auprès des services de santé au travail.
Pour parvenir à la réalisation de l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi défini au premier alinéa, les groupes paritaires de protection sociale sont incités à prendre, par voie d'accords collectifs, toutes dispositions utiles, afin de mettre en place les actions définies aux articles ci-après.

ART. 2

Les parties signataires rappellent le principe de non-discrimination par l'âge, aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement des carrières ou la formation. De plus, afin de leur permettre de préparer dans de bonnes conditions la seconde partie de leur carrière, les salariés âgés de 45 ans et plus comptant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficient d'un entretien de seconde partie de carrière, conduit par un salarié formé à cet effet et avec la participation d'un représentant de la direction des ressources humaines de l'entreprise.
Tous les salariés définis ci-dessus doivent avoir bénéficié de cet entretien à l'expiration du présent accord.

ART. 4

Les parties signataires considèrent que la transmission des compétences acquises par les seniors tout au long de leur vie professionnelle constitue un axe à privilégier, compte tenu de leur expérience, de leur savoir-faire et de leur connaissance de l'entreprise.
Ainsi, les entreprises sont incitées à favoriser l'exercice de fonctions de tuteur par des seniors volontaires possédant les compétences nécessaires dans le cadre du dispositif de professionnalisation, ou d'accompagnateur pour l'accueil des salariés embauchés ou des salariés en reconversion professionnelle.
Par ailleurs, les entreprises sont incitées à favoriser la participation des salariés considérés comme seniors au sens de la loi à des jurys de concours ou d'examen, ou à des actions de partenariats auprès d'organismes extérieurs, notamment des universités. Les modalités de ces interventions sont définies entre l'intéressé, l'employeur et l'organisme extérieur.
En prenant comme référence le nombre de salariés ayant occupé en 2009 les fonctions de tuteur ou d'accompagnateur, les parties signataires se donnent pour objectif une augmentation d'au moins 1 % par an de salariés âgés de 55 ans et plus transmettant leur savoir dans le cadre d'actions telles que définies ci-dessus.

ART. 3

Les entreprises veillent à ce que les actions de formation dispensées soient pleinement adaptées aux salariés en seconde partie de carrière, notamment en termes de pédagogie utilisée, et développent les formes d'organisation du travail à même d'entretenir en permanence pour les salariés une dynamique d'apprentissage, propre à favoriser, dans une logique préventive, les adaptations aux évolutions d'activités et les parcours professionnels.
Elles font en sorte que le taux d'accès des salariés âgés de 45 ans et plus aux actions de formation progresse pour atteindre globalement, au niveau de la branche, le taux de 60 % au 31 décembre 2012.
Suite aux souhaits exprimés par le salarié lors de l'entretien de seconde partie de carrière visé à l'article précédent, et en fonction des perspectives d'emploi et des compétences des salariés, en sus des actions inscrites dans le cadre du plan de formation, peuvent être mises en oeuvre les actions suivantes :
1. Bilan de compétences.
Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel, les salariés âgés d'au moins 45 ans et qui en ont exprimé le souhait lors de l'entretien de seconde partie de carrière bénéficient d'un bilan de compétences, effectué sur le temps de travail et dont le coût est pris en charge par l'employeur en cas de refus de financement par l'OPCA.
2. Professionnalisation.
Pour les salariés en contrat à durée indéterminée, la mise en oeuvre d'une période de professionnalisation doit contribuer au maintien dans l'emploi par la valorisation des compétences et l'acquisition d'un supplément de qualification professionnelle, notamment pour accéder aux différentes évolutions technologiques. Il s'agit donc d'un dispositif particulièrement adapté aux besoins des seniors, qui bénéficient en la matière d'une priorité d'accès.
Pour favoriser l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus, les entreprises sont incitées à recourir prioritairement au contrat de professionnalisation.
3. Droit individuel à la formation (DIF).
Le DIF permet au salarié de développer ses compétences en adéquation avec son projet professionnel. Lorsqu'une action de formation a été déterminée en accord avec l'employeur, lors de l'entretien de seconde partie de carrière, cette action fait partie de celles définies comme prioritaires. Si le salarié le demande, la formation est suivie pendant le temps de travail.
4. Validation des acquis de l'expérience (VAE).
Les parties signataires incitent les entreprises à faciliter les démarches d'accès à la VAE présentées par des seniors pour faciliter leur évolution professionnelle sur la base d'un projet identifié, en les faisant bénéficier d'une priorité en matière d'accompagnement et de prise en charge.

ART.

Consciente des enjeux économiques nationaux liés au maintien dans l'emploi des seniors et des atouts propres à cette catégorie de salariés, la branche des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance a prévu, notamment au chapitre IV de l'accord du 27 mars 2009 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, un certain nombre de mesures (1) tendant à prendre en compte les spécificités des salariés considérés comme des seniors au sens des dispositions légales et réglementaires, notamment par l'aménagement de leurs conditions de travail et la mise en oeuvre de dispositifs visant à préparer la seconde partie de leur carrière professionnelle, en vue de développer leurs compétences et leurs qualifications.
Par ailleurs, les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications ont permis de constater que la cessation d'activité professionnelle n'a généralement pas lieu dans la branche professionnelle avant 60 ans. On remarque de surcroît que la population des salariés âgés de 55 ans et plus par rapport à l'ensemble des salariés, qui était de 7 % en 1996, s'établit à 14 % en 2007.
Par le présent accord, les parties signataires entendent mettre en application, pour la branche professionnelle, les impératifs fixés à l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale — issu de l'article 87 de la loi de financement de sécurité sociale pour 2009 — en tant qu'il est requis d'assortir les domaines d'action en faveur du maintien dans l'emploi des seniors d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs préétablis.
Les engagements pris au niveau de la branche peuvent être appliqués directement par les entreprises de moins de 300 salariés qui n'auraient pas adopté de dispositions spécifiques en leur sein soit par accord, soit au moyen d'un plan d'action élaboré après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

(1) Ainsi :

- les salariés âgés de plus de 60 ans bénéficient d'une réduction d'horaire de 2 heures 30 par semaine (pour les salariés au forfait/jours, réduction d'un jour par mois) ; pour les salariés de plus de 63 ans, la réduction est de 5 h par semaine (ou 2 jours par mois pour les salariés au forfait/jour) (article 30 de la CCN du 9/12/1993) ;

- la durée de préavis et l'indemnité de licenciement sont majorées lorsque le salarié est âgé de plus de 45 ans (article 15 de la CCN du 9/12/1993 et article 2 de l'avenant relatif aux cadres et AM) ;

- la possibilité de travailler au-delà de 65 ans est prévue (article 17 de la CCN du 9/12/1993) ;

- la formation professionnelle a pour objectif de faciliter la prise en compte des spécificités des salariés de plus de 45 ans (annexe II B à la CCN du 9/12/1993) ;

- les employeurs sont incités à utiliser les modalités d'embauche par contrat de professionnalisation afin de favoriser la réinsertion des demandeurs d'emploi, notamment ceux âgés d'au moins 45 ans (annexe II B) ;

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

- les actions de formation liées au droit individuel à la formation se déroulent en tout ou partie pendant le temps de travail lorsque le salarié, âgé d'au moins 45 ans, en fait la demande pour suivre une formation lui permettant d'anticiper la seconde partie de sa carrière. (annexe II B) ;

- les salariés d'au moins 45 ans sont considérés comme prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation (annexe II B) ;

- afin de valoriser la transmission des savoirs et savoir-faire, notamment par les salariés de 45 ans et plus, l'exercice du rôle de tuteur doit être facilité (annexe II B) ;

- en complément de l'entretien professionnel, les salariés âgés de 45 ans et plus comptant au moins deux ans d'ancienneté bénéficient, au minimum tous les cinq ans, d'un entretien de seconde partie de carrière, en relation avec les possibilités de l'entreprise, éventuellement de la branche (annexe II B) ;

les salariés âgés de 45 ans et plus peuvent bénéficier d'un bilan de compétences effectué sur le temps de travail (annexe II B).

SECTION 14

Avenant : Avenant n° 12 du 22 juin 2010 portant sur la recodification des articles

Source officielle Légifrance

ART.

Suite à la recodification du code du travail, les références aux articles de ce code sont modifiées dans l'annexe VII de la convention collective nationale.
L'article 2.1 de l'annexe VII, intitulé « Principes généraux », est modifié comme suit :
Au paragraphe a, « l'article L. 212-9-II du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3122-19 du code du travail, dans sa version antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ».
Au 1er alinéa du paragraphe b, « l'article L. 212-8 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3122-9 du code du travail, dans sa version antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ».
L'article 2.4 de l'annexe VII, intitulé « Dispositions concernant les salariés itinérants non cadres », est modifié comme suit :
« L'article L. 212-15-3 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3121-51 du code du travail, dans sa version antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ».
L'article 2.8 de l'annexe VII, relatif au CET, est modifié comme suit :
Au 1er alinéa, « l'article L. 227-1 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3152-1 du code du travail ».

SECTION 15

Avenant : Avenant du 15 décembre 2010 modifiant la délibération n° 6

Source officielle Légifrance

ART.

La délibération n° 6 intitulée « Exercice des activités syndicales » est modifiée comme suit :
Le 3e alinéa est supprimé.
Le 4e et dernier alinéa devient le 3e.

SECTION 16

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 prévoyancesont 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 17

Avenant : Avenant n° 17 du 3 mai 2016 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 14

Actions conduites dans le cadre des dispositifs liés à l'alternance :
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).

14.1. Le recours au dispositif des contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et publics fragilisés relevant des minima sociaux en leur permettant d'acquérir une qualification par alternance entre des actions de formation et l'exercice d'activités professionnelles en relation avec la qualification visée.
Il s'adresse :
– aux jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
– aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires du revenu de solidarité active ;
– aux personnes en situation de handicap.
Il est conclu dans les conditions fixées par la loi, étant entendu que, lorsque la nature de la formation préparée l'exige, il est convenu que :
– la durée du contrat peut être portée jusqu'à 24 mois lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, ou d'une action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée ;
– les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont portés à une durée égale à 50 % maximum du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou des actions de professionnalisation qui se situent au début du contrat à durée indéterminée.
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 diplôme, calculé sur la rémunération minimale fixée pour la classe de l'emploi que le salarié apprend à exercer.

14.2. Le contrat d'apprentissage

L'apprentissage est une formation en alternance délivrée 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 25 ans ;
– les anciens apprentis de moins de 30 ans qui préparent un diplôme ou un titre supérieur à celui déjà obtenu ;
– les personnes handicapées sans limite d'âge ;
– les personnes de plus de 26 ans qui projettent de créer ou de reprendre une entreprise qui suppose l'obtention du diplôme ou du titre ;
– les 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, conformément aux dispositions légales en vigueur selon deux critères :
– l'âge de l'apprenti ;
– sa progression dans le cycle de formation.
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 26 ans.
La branche rendra compte annuellement à la CPNEF de l'évolution qualitative et quantitative de l'apprentissage.

14.3. 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. A cette fin, les possibilités d'un recrutement sont recherchées dans l'entreprise, et, à défaut, dans la branche, en liaison avec la bourse de l'emploi.

ART. 14

Actions conduites dans le cadre des dispositifs liés à l'alternance :

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).

14.1. 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 ;
– aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
– aux 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) ;
– un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
– une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

Conformément à l'article L. 6325-11 du code du travail, 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. 6325-1-1 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 diplôme, calculé sur la rémunération minimale fixée pour la classe de l'emploi que le salarié apprend à exercer.

La commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) détermine et révise, le cas échéant, les taux de prise en charge des frais engagés dans le cadre du contrat de professionnalisation.

14.2. Le contrat d'apprentissage

L'apprentissage est une formation en alternance délivrée 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 25 ans ;
– les anciens apprentis de moins de 30 ans qui préparent un diplôme ou un titre supérieur à celui déjà obtenu ;
– les personnes handicapées sans limite d'âge ;
– les personnes de plus de 26 ans qui projettent de créer ou de reprendre une entreprise qui suppose l'obtention du diplôme ou du titre ;
– les 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, conformément aux dispositions légales en vigueur selon deux critères :
– l'âge de l'apprenti ;
– sa progression dans le cycle de formation.

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 26 ans.

La branche rendra compte annuellement à la CPNEF de l'évolution qualitative et quantitative de l'apprentissage.

14.3. 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. A cette fin, les possibilités d'un recrutement sont recherchées dans l'entreprise, et, à défaut, dans la branche, en liaison avec la bourse de l'emploi.

ART. 15

Les parties signataires considèrent que 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 (contrat d'apprentissage et contrat ou période de professionnalisation).
Le tuteur ou le maître d'apprentissage ont notamment pour mission :
– d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les alternants ;
– d'organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité des personnes concernées et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnels et de savoir-faire professionnels ;
– de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
– d'assurer la liaison avec les organismes ou établissements de formation de ces personnes ;
– de participer à l'évaluation des compétences acquises.
Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.
Pour permettre au tuteur d'exercer efficacement ces missions, les parties signataires conviennent que :
– le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de période de professionnalisation ;
– les entreprises mettent en place des actions préparant à l'exercice de la fonction tutorale, et si nécessaire, des formations spécifiques à cette fonction ;
– les entreprises veillent à adapter l'organisation du temps de travail afin que le tuteur dispose du temps nécessaire pour exercer sa mission.
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.
L'exercice de cette mission donne lieu à l'attribution d'une prime annuelle d'un montant au moins égal à 30 % 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.
Pour accompagner les entreprises dans la mise en place de cette fonction, la branche établira un guide du tutorat qui sera présenté en CPNEF et dans lequel seront décrites, notamment, les missions du tuteur.

ART. 16

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.
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.

La consultation sur le plan de formation est intégrée à la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.
Les informations relatives au plan de formation doivent être mises à disposition des membres du comité d'entreprise dans la BDES.
Dans les entreprises, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée :
– de préparer les délibérations du comité d'entreprise ;
– 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.
Le temps passé par les membres de la commission de la formation qui ne seraient pas membres du comité d'entreprise, aux réunions de ladite commission consacrées à l'examen du plan de formation, leur est payé comme temps de travail dans la limite globale de 16 heures par an et de 4 heures par personne.

ART. 4

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 des qualifications. Ces actions relevant de la catégorie 2 sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation.
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 formation qui distingue :
– les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise (catégorie 1) ;
– les actions de développement des compétences du salarié (catégorie 2).
L'ensemble de ces deux catégories d'actions de formation se déroulent pendant le temps de travail.
Toutefois, lorsque de manière exceptionnelle l'action de formation ne peut se dérouler qu'en dehors du temps de travail effectif, le salarié reçoit l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail.
Le rattachement d'une action de formation à une catégorie dépend de la nature de l'action, de la situation et de la qualification du salarié au moment où il suit l'action et des effets de la formation sur sa situation professionnelle.

ART. 5

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.
Les engagements de l'entreprise portent sur :
1. Les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification en découlant ;
2. Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.
En tout état de cause, les salariés qui obtiennent un diplôme ou une certification ou un titre, inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, 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 formation de l'entreprise.
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 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).

ART. 6

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'heures de formation, offrant aux salariés et aux demandeurs d'emploi le bénéfice de formation afin d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des compétences et des qualifications.
Afin de bénéficier d'un financement mutualisé le plus large possible, les parties signataires conviennent que toutes les entreprises sont tenues de verser la contribution de 0,2 % afférente au CPF à l'OPCA désigné par la branche.
Les modalités de mises en œuvre du CPF sont portées à la connaissance des salariés.

Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :
1. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences tel que défini par la législation en vigueur.
2. 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.
3. L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE), dans des conditions définies par la législation en vigueur.
4. Les formations sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.
5. Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP).
6. Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).
Les formations mentionnées au 4, 5 et 6 ci-dessus doivent figurer sur au moins une des listes suivantes pour être éligibles au CPF :
– la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) pour les salariés des entreprises appliquant la présente convention ;
– la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
– la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

Rôle de la CPNEF

Dans le cadre de ses attributions générales, la CPNEF tiendra à jour la liste des formations et certifications éligibles au CPF qui présentent un intérêt pour la branche, au moins une fois par an avec l'appui et sur la base des études conduites par les outils de branche.
Les formations éligibles au CPF et mentionnées sur la liste de la CPNEF ne peuvent pas être des formations d'adaptation au poste de travail, ces formations relevant de la responsabilité de l'employeur au travers du plan de formation.
Ces formations doivent notamment permettre :
– de répondre à des besoins prévisibles en compétence au sein des groupes de protection sociale ;
– au salarié d'évoluer dans son emploi ou sa qualification ou bien de lui ouvrir des perspectives de mobilité, voire de reconversion.
Elles visent aussi bien les métiers spécifiques du secteur de la retraite et de la prévoyance, que les métiers transversaux pouvant être exercés dans d'autres secteurs d'activité.
Par ailleurs, la CPNEF informera régulièrement le COPANEF et les COPAREF sur les formations et certifications répondant aux besoins en emplois ou en compétences stratégiques du secteur et pouvant être proposées aux demandeurs d'emploi dans le cadre de la liste nationale interprofessionnelle ou des listes régionales interprofessionnelles.

6.2. Alimentation du CPF

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.
Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.
Toutefois, les salariés à temps partiel dans le cadre d'un congé parental jusqu'aux 3 ans de l'enfant, acquièrent le même nombre d'heures que les salariés à temps complet.
L'entreprise s'acquitte alors d'un versement complémentaire auprès de l'OPCA par heure portée au crédit de ce compte à ce titre, suivant la réglementation en vigueur.
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 soutien familial, 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'acquisition des heures de CPF.

6.3. Abondement du CPF

6.3.1. Création d'un abondement supplémentaire

Dans le cas où un salarié n'aurait pas le nombre d'heures nécessaires sur son CPF pour réaliser une formation, lorsque la durée de celle-ci est supérieure au nombre d'heures dont il dispose au titre de son CPF, il pourra bénéficier d'un abondement supplémentaire au moment de la mobilisation de son compte conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail pour les formations listées ci-dessous ou s'il appartient à un des publics prioritaires suivants :
– pour les formations suivantes : CQP de la branche, accompagnement VAE, préparation à la mobilité inter-structures ou à la mobilité externe et pour les formations conduisant à l'exercice des métiers en tension (métiers pour lesquels il existe des difficultés de recrutement pour les entreprises), pour les formations destinées aux salariés occupant un emploi menacé, un abondement à hauteur du nombre d'heures manquantes sur son compte.
– pour les formations faisant partie des orientations de la formation professionnelle définies au sein de chacune des entreprises de la branche et les formation ou les certifications inscrites sur la liste élaborée par la CPNEF, un abondement supplémentaire de 100 % des heures portées à son compte dans la limite des heures manquantes pour les publics prioritaires suivants :
– les salariés à temps partiel ;
– les salariés occupant un emploi menacé ;
– les salariés âgés de 45 ans et plus ou qui comptent 20 ans d'activité professionnelle.
La CPNEF pourra étudier les adaptations nécessaires en matière de publics prioritaires et de formations éligibles à cet abondement.

6.3.2. Abondement complémentaire de gré à gré

En tout état de cause, conformément à l'article L. 6323-4 II du code du travail, le salarié lorsque la durée d'une formation identifiée sur la liste de la CPNEF est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte pourra demander, sous réserve de l'accord du financeur, un abondement en heures complémentaires.
Par ailleurs, le CPF pourra être abondé par la période de professionnalisation.

6.4. Mobilisation du CPF

En tout ou partie pendant le temps de travail :
Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle n'excède pas 6 mois, et 120 jours avant, pour une formation d'une durée supérieure à 6 mois.
L'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 1 mois. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, vaut acceptation.
L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis, dans les conditions définies à l'article L. 6323-17 du code du travail :
– lorsque la formation est financée au titre des heures correctives créditées sur le CPF, dans les conditions prévues à l'article L. 6323-13 du code du travail, suite à l'entretien professionnel faisant le bilan récapitulatif des 6 années écoulées ;
– lorsqu'elle vise les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ; l'accompagnement à la VAE ;
– pour les formations figurant sur une liste d'entreprise élaborée à cet effet.
– 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.

ART. 7

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat de travail à durée indéterminée, et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ou déterminée.
Elles comprennent des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement et associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques.
Elles permettent l'acquisition d'une qualification professionnelle, ou d'accéder à des certifications inscrites à l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), ou encore d'accéder au socle de connaissance et de compétences défini par décret.
Sont considérés comme prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation :
– les salariés dont la qualification est devenue insuffisante eu égard à l'évolution des métiers ;
– les salariés dont l'emploi est appelé à disparaître ;
– les salariés reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une longue période d'absence (longue maladie ou accident du travail, maternité, congé parental ou d'adoption ou sabbatique) ou ayant interrompu leur activité professionnelle pour motif familial ou pour l'exercice d'un mandat syndical ou électif ;
– les salariés d'au moins 45 ans ou qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, qui souhaitent consolider leur seconde partie de carrière ;
– les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
– les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.
Un bilan de l'application des actions de professionnalisation est présenté annuellement à la CPNEF qui formule le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application, en portant une attention particulière aux salariés en seconde partie de carrière.
Les périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail.

ART. 7

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 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 visés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence. La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

La reconversion ou la promotion par alternance 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) ;
– un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
– une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités légales et réglementaires en vigueur.

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. 6325-1-1 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 révise, le cas échéant, les taux de prise en charge des frais engagés dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance.

ART. 8

8.1. Elaboration des CQP

Les CQP concernent des qualifications dont l'acquisition et la transmission sont essentielles à l'activité des entreprises de la branche.
Pour les métiers de la retraite, des certificats de qualification professionnelle seront définis par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation sur propositions faites par le comité paritaire de pilotage de la GPEC notamment à partir des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications.
Ces CQP seront positionnés au regard des degrés du critère « Formation/Expérience », tels que définis dans le document I de l'annexe IV de la présente convention collective nationale.
Ils seront transmis à la commission nationale de certification professionnelle pour inscription au répertoire national des certifications.
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 le biais de certificats de compétences professionnelles (CCP).
Pour chaque CQP de branche, le centre de formation et des expertises métiers construit et met à disposition des entreprises et des salariés des référentiels de blocs de compétences à maîtriser.

8.2. Obtention du CQP

L'obtention du CQP est délivrée 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 signataires de la convention collective nationale 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, présenté à la CPNEF.

ART. 9

Les entreprises s'attacheront à faire connaître cet outil et favoriseront dans toute la mesure du possible les démarches individuelles des salariés désireux de s'inscrire dans cette démarche.
Après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise, d'une priorité d'accès à la VAE.

ART. 10

Les entreprises doivent mettre en place les moyens d'informations individuels et/ou collectifs permettant aux salariés de connaître les conditions dans lesquelles ils peuvent bénéficier :
– du compte personnel de formation, en facilitant l'accès au site de gestion du compte ;
– du conseil en évolution professionnelle ;
– d'un bilan de compétences ;
– du dispositif de validation des acquis de l'expérience ;
– du CIF.

ART. 11

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. A ce titre, l'articulation entre le CEP et l'entretien professionnel, prévu à l'article 13 du présent accord, est encouragé.
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 il 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'Etat et les régions.
Chaque salarié doit être informé, notamment par l'employeur, de la possibilité de recourir au CEP.
L'entreprise informera également les salariés 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, il sera mobilisé sur le temps de travail selon des modalités définies par l'entreprise.

ART. 12

Le passeport « Orientation – Formation » est un support qui permet au salarié de piloter son parcours professionnel.
Il peut aider à :
– faire le point sur les compétences acquises ;
– réaliser un curriculum vitae ;
– préparer un entretien professionnel ;
– préparer un bilan de compétences ou une démarche VAE ;
– évaluer les besoins de formations futurs ;
– favoriser une mobilité professionnelle.
C'est un outil d'aide à l'orientation et à la mobilité.
C'est un document personnel. Il est établi à l'initiative du salarié et reste sa propriété ; il en garde la responsabilité d'utilisation.
Il recense principalement :
– les formations suivies, en formation continue ou initiale ;
– les diplômes, titres et certifications professionnelles ;
– les stages et emplois occupés ;
– les activités et compétences ;
– les expériences bénévoles pratiquées parallèlement à l'activité professionnelle.
Le passeport est accessible via le système d'information du compte personnel de formation sur le site dédié de la caisse des dépôts et consignations.
Dans le cadre d'une démarche GPEC, le passeport constitue l'un des outils individuels à privilégier et à promouvoir. Ainsi, les entreprises de la branche s'engagent à communiquer sur ce document et à faciliter son utilisation par les salariés.

ART. 13

13.1. L'entretien professionnel

Conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail, tout salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise, bénéficie d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Tous les 6 ans, il fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Finalités

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.
Il se substitue à l'ensemble des entretiens spécifiques jusqu'à présent prévus au retour des absences définies ci-après, de même qu'à l'entretien de deuxième partie de carrière.

Mise en œuvre

A 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 parental d'éducation, d'un congé de soutien familial ou d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un congé d'adoption, d'un arrêt longue maladie, 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.
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, notamment, 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 d'utilisation du CPF.
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 GPEC de l'entreprise.
Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation ou de la période de professionnalisation.

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.
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.
La branche s'engage à accompagner les entreprises dans la mise en place de cet entretien notamment par la mise à disposition d'un support-type.
Afin de faciliter la mise en place de cet entretien, le modèle de grille d'entretien élaboré par l'OPCA de la branche, est joint au présent accord.

13.2. 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.
Cet entretien récapitulatif donne lieu à la rédaction d'un document dont copie est remise au salarié.
Un support sera élaboré au niveau de la branche et proposé aux membres de la CPNEF et aux entreprises.

Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels prévus à l'article 3.9.1 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, lorsqu'au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié tous les 2 ans des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, le CPF est abondé suivant les dispositions législatives en vigueur.

ART.

Désignation de l'opca de branche

Dans le cadre de l'article 17 de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle, UNIFORMATION est désigné pour collecter et gérer les contributions en matière de formation professionnelle continue calculées conformément aux taux définis par la loi, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord de branche cité en référence.

Cette désignation est pour une durée déterminée de 5 ans à compter de janvier 2016.

Les parties conviennent de réexaminer cette désignation à la fin du premier semestre 2020.

ART.

Liste des certifications professionnelles éligibles à la 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 groupe IGS IFPASS	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
CQP chargé d'accueil et de relation clients-adhérents	Conseil et gestion	ARGUS de l'assurance formations groupe IGS IFPASS	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
CQP assistant commercial	Développement	Groupe IGS IFPASS	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
CQP spécialiste prestations mention santé ou prévoyance	Conseil et gestion	AFPA groupe IGS	Certificat de qualification professionnelle (CQP)
BTS assurance	Conseil et gestion	ESA IFPASS	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
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

ART. 17

Dans le cadre de l'obligation légale prévue à l'article L. 6331-1 du code du travail, les entreprises de la branche adressent à l'OPCA désigné dans l'annexe au présent accord, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, un versement unique égale au pourcentage des rémunérations de l'année de référence, fixé par les textes en vigueur.

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 2,2 % minimum de la masse salariale.
Pour calculer le pourcentage de l'investissement formation, sont prises en compte :
– les actions de formation catégorie 1 et 2 issues du plan de formation de l'entreprise ;
– la contribution unique versée à l'OPCA suivant la législation en vigueur.
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 cet accord.

ART.

L'ensemble de ces dispositions entre en vigueur le 1er janvier 2016.
Le présent texte s'impose aux entreprises appliquant la présente convention, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable aux salariés.
Paris, le 3 mai 2016.

ART.

(Suivent les signatures.)

ART. 1er

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre, dans la branche, de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

ART. 2

La formation professionnelle joue un rôle essentiel dans le maintien et le développement de l'emploi.
Les parties signataires ont défini au niveau de la branche les objectifs de formation suivants :
– maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi, notamment de ceux dont la qualification est devenue insuffisante au regard de l'évolution des technologies, de la réglementation ou des transformations économiques et sociales ;
– assurer la sécurisation des parcours professionnels ;
– promouvoir le développement des compétences et des connaissances des salariés ;
– accompagner la mobilité professionnelle dans l'entreprise ;
– être un outil permettant de favoriser la promotion individuelle ;
– favoriser l'intégration des nouveaux salariés ;
– faciliter la prise en compte, pour favoriser la poursuite du développement de leur activité, des spécificités des salariés de plus de 45 ans ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté ;
– affirmer le rôle de l'encadrement en matière d'évolution et de développement des compétences des collaborateurs placés sous sa responsabilité ;
– favoriser la personnalisation des parcours et des programmes de formations et le recours aux nouvelles technologies éducatives ;
– développer les formations au niveau professionnel et territorial et s'adapter aux besoins des entreprises et des salariés dans une politique de proximité.

ART. 3

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 formation mis en œuvre par l'entreprise ;
– du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre à l'initiative du salarié, en accord avec la réglementation en vigueur ;
– du contrat et de la période de professionnalisation ;
– du contrat d'apprentissage ;
– du droit au congé individuel de formation (CIF) mis en œuvre à l'initiative du salarié.
Les actions de formation élaborées en particulier dans le cadre du plan permettent de :
– répondre aux besoins de l'entreprise par l'adaptation des salariés à la tenue de leur emploi, notamment pour faire face aux évolutions technologiques, organisationnelles, législatives et réglementaires ;
– améliorer les compétences des salariés, et favoriser le développement de leur carrière.
Afin de renforcer l'adhésion des salariés aux actions de développement des compétences qui leur sont proposées, et ainsi leur assurer une efficacité maximale, les entreprises de la branche facilitent, selon leurs modalités (intranet, support papier, etc.), l'accès des salariés aux informations concernant le répertoire des emplois, les possibilités de parcours professionnels, les actions de formation, les évolutions des métiers au regard de l'environnement et aux différentes études et travaux de la branche, notamment ceux de l'observatoire des métiers et des qualifications.
La recherche de parcours de formation individualisés et l'identification d'orientations à envisager en sera ainsi facilitée.
La communication des orientations de l'entreprise en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences concourra également à cet objectif.

3.1. Formations professionnelles liées à l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

3.1.1. 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.
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.

3.1.2. Formations individualisées

Des formations individualisées prenant en compte à la fois l'évolution des métiers et les bilans individuels périodiques ou évaluations préformation seront organisées pour les salariés ayant déjà une longue expérience professionnelle et pour les salariés les plus exposés aux évolutions de leur emploi du fait de leur faible niveau de qualification.
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 du présent accord, correspondant aux besoins des entreprises seront encouragées.

3.2. Formation qualifiante des salariés en place pour leur évolution professionnelle dans l'entreprise

Des actions de formation qualifiantes doivent permettre de se maintenir dans l'emploi, ou d'évoluer dans l'entreprise en fonction des postes disponibles ou, le cas échéant, de faciliter la mobilité professionnelle, soit en vue d'une progression de carrière, soit pour la sauvegarde de l'emploi.

3.3. 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, et les chômeurs âgés de plus de 45 ans, en ayant recours 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'avèrerait nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi grâce au dispositif de POE tel que mentionné à l'article 16 du présent accord.
Outre l'acquisition des pratiques professionnelles, seront dispensées des actions de formation ayant pour objet de permettre aux nouveaux collaborateurs de pouvoir se situer dans l'environnement professionnel.
A 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.

3.4. Formation spécifique de l'encadrement

Le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés.
La mobilisation du personnel d'encadrement s'avère indispensable pour mettre en place des dispositions en matière d'individualisation des parcours de salariés, d'entretiens professionnels et de possibilités d'articulation entre les différents dispositifs existants.
En conséquence, seront développées les actions permettant au personnel d'encadrement d'acquérir ou de perfectionner leurs savoir-faire en matière de gestion prévisionnelle des compétences, de conduite des entretiens professionnels, d'accompagnement de salariés à travers la fonction de tuteur, d'élaboration et de mise en œuvre des actions de formation professionnelle des collaborateurs.
Dans le cadre des formations à la conduite des entretiens professionnels, les personnels encadrants devront être informés de la stratégie d'entreprise.

3.5. Formation dans le cadre des mobilités inter-structures

Afin d'accompagner les mobilités inter-structures :
– les entreprises veillent à prévoir au-moins une action de formation en adéquation avec la prise de fonction du salarié en mobilité ;
– le salarié, dont l'action de formation est inscrite au plan de l'entreprise quittée, devra au moins bénéficier d'une formation dans l'entreprise d'accueil.

ART.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a profondément modifié les règles de la formation professionnelle, notamment celles concernant son financement, replaçant ainsi la formation professionnelle au cœur de la sécurisation des parcours professionnels et du développement de nouvelles compétences ou de l'acquisition de nouvelles qualifications.
Les parties signataires, rappellent l'importance de la formation professionnelle tant pour les entreprises que pour les salariés qui les composent et entendent ainsi utiliser les nouveaux outils mis à leur disposition par la loi pour permettre :
– aux salariés d'acquérir de nouvelles qualifications et développer des compétences nouvelles pour s'adapter à l'évolution de leurs métiers et de leurs emplois, pour devenir acteurs de leur évolution dans le cadre de leur projet professionnel, pour sécuriser leurs parcours professionnels ;
– d'enrichir la capacité d'emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle par un développement des compétences et des qualifications ;
– de maintenir les compétences des salariés face aux évolutions économiques, technologiques et d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements ;
– aux entreprises de la branche d'être plus performantes.
A cet effet, la branche porte une attention particulière à la nécessaire coordination des différents acteurs de la formation professionnelle au niveau des régions et des territoires.
L'univers de la protection sociale évolue dans un monde en profonde mutation, avec des exigences de service, de performance et d'efficience toujours plus fortes, non seulement vis-à-vis des clients (entreprises, cotisants et allocataires), mais aussi vis-à-vis des organismes de protection sociale. Ces exigences sont au cœur des enjeux des entreprises de la branche.
La nécessité de valoriser le patrimoine humain apparaît dans ce contexte comme primordial. A ce titre, les dispositifs de formation professionnelle constituent un élément essentiel d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au service notamment du développement des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés.
Par le présent accord, les parties signataires s'attachent à donner aux salariés les moyens de se préparer à ces nouveaux enjeux et ainsi contribuer à améliorer les capacités opérationnelles et l'efficacité des entreprises au service de leurs clients.
C'est sur ces bases qu'elles entendent rénover l'annexe II-B de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 relative à la formation professionnelle.
L'annexe II-B intitulée « Formation professionnelle tout au long de la vie » est désormais rédigée comme suit.

SECTION 18

Avenant : Avenant n° 18 du 12 octobre 2016 modifiant la convention

Source officielle Légifrance

ART. **unique**

La convention collective nationale du 9 décembre 1993 est modifiée comme suit :
L'article 6.2 de l'annexe II. B de la CCN du 9 décembre 1993, intitulé « Alimentation du CPF », est modifié comme suit :
– les 3 premiers alinéas sont inchangés ;
– le 4e alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :
« L'employeur effectue annuellement, pour chaque salarié, le calcul du nombre d'heures venant abonder le compte personnel de formation.
La somme due par l'employeur au titre du financement spécifique prévu au second alinéa de l'article L. 6323-11 du code du travail correspond au nombre d'heures ainsi calculé multiplié par le montant minimal forfaitaire fixé à l'article R. 6323-2 du code du travail.
En vue d'assurer le suivi des comptes personnels de formation par la caisse des dépôts et consignations, l'employeur adresse à l'OPCA désigné dans l'annexe du présent accord avant le 1er mars de chaque année, la liste des salariés à temps partiel bénéficiaires ainsi que le nombre d'heures attribuées. »
– le dernier alinéa est inchangé.

SECTION 19

Avenant : Avenant n° 19 du 13 septembre 2017 relatif au droit syndical et au fonctionnement des instances

Source officielle Légifrance

ART.

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

ART.
1er

ART. 1.1

Les missions de la CPPNI, telles que définies légalement, sont les suivantes :

a) Mission de négociation de la convention collective

La commission 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 représentatives.

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. Intervention d'expert permettant d'apporter les éclairages nécessaires à la négociation.

Lorsque la CPPNI se réunit en commission paritaire de négociation, elle 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 membres de cette commission peuvent demander la mise en place de groupes de travail paritaires (cf. art. 1.2) afin d'éclairer les travaux de négociation.

Cette décision doit être adoptée à la majorité des organisations syndicales au sens de leur représentativité 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 ;

La commission 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 ;

La commission établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprises.

Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre des entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ces accords seront transmis à l'adresse électronique du secrétariat des commissions paritaires après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et signataires.

Il est créé une sous-commission de la négociation collective qui établit un document de travail en vue de préparer la réunion de la commission consacrée à l'élaboration du rapport annuel.

Cette sous-commission est composée de 2 membres désignés par chaque organisation syndicale représentative s'agissant de la délégation des salariés, et d'un nombre égal de représentants de la délégation des employeurs.

Elle se réunit au moins une fois par an.

Elle désigne en son sein, un président et un vice-président appartement l'un au collège employeurs et l'autre au collège des salariés, avec alternance des postes tous les 2 ans.

Les entreprises doivent adresser les accords collectifs au secrétariat des commissions paritaires.

Le secrétariat des commissions paritaires établit un document de travail comportant notamment le recensement des accords reçus, leur classement thématique et les parties signataires.

Un procès-verbal est établi et adressé aux membres de la CPPNI comportant en annexe la liste des accords.

Il est accordé aux membres de cette sous-commission 1 demi-journée de préparation avant chacune de ses réunions.

c) Mission d'interprétation

La CPPNI 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 exclusif, cette commission est composée de deux membres par organisation syndicale représentative, 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 de 1 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 de 1 mois suivant sa réunion.

Si l'avis est majoritaire, à la majorité des organisations syndicales au sens de leur représentativité, et qu'elle recueille l'assentiment de la délégation des employeurs ou si l'avis est unanime, il prendra la forme d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux formalités de dépôt et d'extension.

Il sera communiqué à l'ensemble des participants à la commission et intégré dans un registre de la commission consacré aux avis d'interprétation.

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

Le procès-verbal sera également intégré dans le registre précité. 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 définit à l'alinéa 2.

d) Demande d'avis

La commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif de branche.

Cet avis suppose, pour être adopté, qu'il recueille la majorité des organisations syndicales de salariés au sens de leur représentativité et l'assentiment de la délégation « employeurs ».

À défaut d'avis exprimé dans ces conditions, sera établi un procès-verbal constatant la position de chacune des organisations participant à la commission.

e) Réunion préparatoire

Il est accordé aux membres de la CPPNI 1 journée de préparation avant chacune des réunions de ladite commission.

ART. 1.2

Les groupes de travail paritaires instaurés à la demande de la CPPNI ont pour objet :
– d'alimenter les négociations ;
– d'approfondir un sujet, une problématique en amont d'une négociation.

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

Ils sont composés de 2 membres par organisation syndicale représentative, 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 CPPNI, 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 aux groupes de travail, sans perte de rémunération.

L'organisation syndicale informe le secrétariat des commissions paritaires de la composition de la délégation en indiquant le nom, le prénom, l'adresse électronique des représentants désignés, au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

Un relevé de décision résumant les positions de la délégation des salariés et de la délégation « employeurs » est adressé avec la convocation et l'ordre du jour de la commission paritaire portant sur le thème pour lesquels les travaux ont été sollicités.

ART. 1.3

La composition et les attributions de la CPNEF sont celles prévues à l'annexe II-A de la présente convention.

Il est accordé aux membres de la CPNEF 1 journée de préparation avant chacune des réunions de celle-ci.

ART. 1.4

La composition et les attributions du Copil GEPP sont celles prévues par l'annexe II-A de la présente convention.

Il est accordé aux membres dudit comité 1 journée de préparation avant chacune des réunions de celui-ci.

ART. 2

Lorsque des salariés participent, sur mandat de l'organisation syndicale, aux instances et aux réunions paritaires prévues à l'article 1er du présent accord, 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.

Ils 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 mars de l'année suivante.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces réunions.

Concernant le temps de transport supplémentaire lié aux déplacements des mandatés, les entreprises de la branche veillent à l'application de l'article L. 3121-4 du code du travail sans discrimination. En l'absence d'accord ou de décision, la contrepartie s'opère sous forme de repos conformément à l'article 4.7 de l'accord relatif à la qualité de vie au travail.

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.

ART.

L'introduction de nouvelles dispositions issues des lois du 17 août 2015 et du 8 août 2016 rend nécessaire l'adaptation du chapitre II de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 afin d'assurer sa pleine efficacité au dialogue social dans la branche et dans les entreprises.

La qualité du dialogue social contribue au bon fonctionnement de l'entreprise et à sa performance.

L'environnement de la branche et la complexité des problématiques auxquels sont confrontés leurs représentants engagent les partenaires sociaux à définir les moyens permettant aux titulaires de mandat syndical ou représentatif du personnel d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes, tant au niveau national qu'au niveau des entreprises.

Le présent accord traduit la volonté partagée des partenaires sociaux de la branche des IRC et des IP de poursuivre un dialogue social de qualité et de s'engager mutuellement afin de :
– concilier les exigences d'une activité professionnelle avec l'exercice de mandats électifs et/ ou syndicaux ;
– reconnaître l'engagement dans l'activité syndicale ou de représentation du personnel au bénéfice du collectif ;
– accompagner les salariés représentants du personnel tout au long de leur parcours professionnel ;
– faciliter la prise en compte pour chaque salarié de ses compétences professionnelles et des compétences développées dans le cadre de son/ ses mandats (s) au sein de la branche et/ ou de l'entreprise pour la construction du parcours professionnel.

Les dispositions du présent accord constituent le socle commun des règles applicables dans les entreprises de la branche.

Toutefois, certains outils et moyens liés à l'exercice du droit syndical et des institutions représentatives du personnel ne peuvent être définis qu'au niveau de l'entreprise, les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à décliner et/ ou compléter par accord les principes définis ci-après, afin de prendre en compte toutes les spécificités d'entreprise et les dispositifs déjà existants.

C'est dans ce cadre que le présent accord remplace les dispositions de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 visées dans le chapitre II « Droit syndical ».

Le chapitre II intitulé « Droit syndical » est désormais libellé comme suit :

ART.

Afin de favoriser l'exercice d'un mandat syndical et/ou électif et d'apporter des garanties aux salariés titulaires de ces mandats, les dispositions suivantes doivent s'appliquer dans les entreprises de la branche.

ART. 11

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.

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.

Le contenu de cet entretien est formalisé.

Par ailleurs, les entreprises sont invitées à organiser 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

12.1. Formation lors de la prise de mandat au niveau national

Lors de leur désignation, les salariés amenés à exercer des fonctions liées à des activités syndicales de branche, dans le cadre des instances paritaires mentionnées à l'article 1er, bénéficient d'une formation générale, dont le contenu est validé par le comité paritaire de pilotage de la GEPP, dispensée par le centre de formation et axée sur les caractéristiques historiques et contemporaines de la branche des institutions de retraite complémentaire, sur le paritarisme, ainsi que sur le rappel des enjeux économiques et sociaux auxquels la branche est confrontée.

Une telle formation, qui s'exerce sans préjudice de celle dispensée par les organisations syndicales elles-mêmes à leurs adhérents, permet au salarié nouvellement désigné de disposer des moyens d'analyse nécessaires à la compréhension de l'environnement paritaire et de ses enjeux.

12.2. Accès à la formation

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 une partie importante 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 partenaires sociaux 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. Les intéressés peuvent donc 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, CPF...).

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.

ART. 13

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 à l'issue du mandat 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.

Ainsi, à l'issue du mandat au sens de l'échéance électorale, l'entreprise s'assure que ces derniers 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. 14

À l'issue du mandat, ou en cas de réduction significative du temps consacré à l'exercice de ses mandats, le salarié bénéficie d'un entretien spécifique au cours duquel un bilan de sa situation professionnelle est effectué, intégrant les compétences acquises au titre de son activité élective ou syndicale et précisant les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

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.

Une période d'adaptation au poste peut être décidée d'un commun accord entre les ressources humaines, le manager et le salarié afin de créer les conditions nécessaires à une reprise réussie.

Un plan d'accompagnement individuel identifie les étapes de cette période, et notamment les points intermédiaires, les objectifs, les missions ainsi que les compétences à acquérir et les moyens associés.

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 ;
– 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.

ART. 15

Lors de la reprise d'activité du salarié élu ou mandaté, et à sa demande, les entreprises prennent toutes mesures d'accompagnement utiles permettant de valoriser les compétences et connaissances qui résultent de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical au niveau de l'entreprise et/ ou de la branche. (1)

Cet accompagnement, réalisé par un cabinet extérieur, passe notamment par :
– l'aide à la constitution de dossier dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience ;
– l'aide et l'aménagement du temps de travail pour le salarié qui s'engage dans une formation diplômante.

Les entreprises définissent, en lien avec l'observatoire des métiers et des qualifications, des outils permettant la reconnaissance des qualifications acquises au cours du mandat.

Ces mesures se traduisent notamment par une prise en charge financière des frais pédagogiques ainsi que du maintien de salaire durant l'éventuel temps d'absence lié à la réalisation de la VAE en vue de l'acquisition d'une certification.

(1) Alinéa étendu sous réserve que les mesures d'accompagnement des anciens élus leur soient proposées automatiquement, notamment l'entretien professionnel, conformément aux articles L. 6315-1 et L. 2141-5 du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

ART. 16

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2017 à l'exception des dispositions relatives au financement des fonctions syndicales qui prendront effet au 1er janvier 2018.

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

ART.

Les parties signataires du présent accord fixent le cadre général dans lequel s'exercent les missions et les attributions des organisations syndicales et des représentants élus du personnel.

Conscientes que certains outils et moyens liés à l'exercice du droit syndical et des institutions représentatives du personnel ne peuvent être définis qu'au niveau de l'entreprise, les parties signataires incitent les entreprises à décliner et/ou compléter par accord les dispositions ci-après, afin de prendre en compte les spécificités liées aux entreprises multi-établissements et aux difficultés éventuellement causées par l'éloignement géographique.

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.

5.1. Délégués syndicaux

5.1.1. Délégué syndical

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.

5.1.2. Délégué syndical central d'entreprise

Dans le respect de la législation en vigueur, dans les entreprises qui comportent au moins 2 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 ;
– dans les entreprises 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 et le délégué syndical central adjoint bénéficie d'un crédit d'heures de 30 heures, pour l'exercice de leurs missions.

5.2. Représentant de section syndicale

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 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.

5.3. Représentant syndical au comité social et économique

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

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 parties signataires conviennent de l'intérêt, pour le développement du dialogue social, de l'accès des organisations syndicales aux nouvelles technologies d'information et de communication.

En conséquence, un dispositif intranet ainsi que les outils numériques de l'entreprise sont mis à disposition des organisations syndicales.

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.

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.

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.

6.3. Les adhérents des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, dès lors qu'ils ont donné leur accord pour la communication de leur adhésion à l'employeur, peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail. Ils disposent de 5 heures par an pour la tenue de ces réunions pendant les heures de travail, suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

6.4. Les organisations syndicales disposent d'un forfait de 3 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 de 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 où il s'avère impossible de mettre à la disposition de l'ensemble des sections syndicales un local indépendant de celui du CSE, les modalités d'accès au matériel nécessaire à l'exercice des fonctions des délégués syndicaux sont déterminées 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.

(1) Article étendu sous réserve de son application aux seules entreprises de moins de deux cents salariés.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

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 parties signataires rappellent que 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 qui composent la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) bénéficient, pour exercer leurs missions, en plus de la formation économique des élus du CSE, d'un stage de formation économique de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés. La durée est fixée à 3 jours dans les entreprises de moins de 300 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 est prise en charge par l'employeur dans les conditions prévues par les articles R. 2315-20 et suivants du code du travail.

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. 10 bis

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).

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.

ART.

Les moyens accordés pour l'exercice d'une activité syndicale au plan national ont pour objet de :
– faciliter la négociation au niveau national ;
– faciliter la préparation et la participation aux travaux des différentes instances paritaires mises en place au niveau de la branche ;
– permettre la participation à des activités en rapport avec les statuts des organisations syndicales à tous les niveaux.

ART. 3

3.1. Crédit temps syndical

Un dispositif de crédit temps syndical est créé à compter du 1er janvier 2018.

Ce dispositif 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 bénéficie de 275 jours (550 ½ journées) de crédit temps syndical.

Les bons sont délivrés par le secrétariat des commissions paritaires, à parts égales entre les organisations syndicales représentatives de la branche et en totalité au début de l'année civile.

Ils sont exprimés en demi-journées et peuvent être utilisés en journées ou demi-journées.

L'organisation syndicale les remet au(x) salarié(s) concerné(s).

Une liste des bénéficiaires récurrents de ces bons peut être communiquée en amont, chaque année, aux employeurs par l'organisation syndicale.

L'employeur et le secrétariat des commissions paritaires sont informés au moins 8 jours calendaires précédant l'absence, sauf circonstances exceptionnelles, par transmission électronique des bons attribués par l'organisation syndicale au(x) salarié(s) concerné(s).

Ces bons valent autorisation d'absence rémunérée. Le crédit temps syndical est de plein droit considéré comme du temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.

Un point d'étape sur l'utilisation de ces bons est fait par le secrétariat des commissions paritaires et transmis aux organisations syndicales chaque semestre.

Un bilan complet est effectué au 31 janvier de l'année N + 1.

3.2. Dotation de fonctionnement

Une dotation de fonctionnement d'un montant de 30 000 € est versée à chaque organisation syndicale représentative.

Son versement s'effectue pour moitié au 31 janvier de l'année N, le second versement intervenant au plus tard le 15 mars de l'année N + 1.

Le montant de cette dotation sera 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 le 31 janvier de l'année N.

ART. 4

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 au plus trois fois par an, et dans la limite de :
– 1 représentant pour les entreprises jusqu'à 499 salariés ;
– 2 représentants entre 500 et 999 salariés ;
– 3 représentants entre 1 000 et 1 999 salariés ;
– 4 représentants entre 2 000 et 2 999 salariés ;
– 5 représentants entre 3 000 et 3 999 salariés.

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

Ces absences sont accordées sur justification et sous réserve que les demandes soient formulées au moins 30 jours avant l'échéance.

SECTION 20

Avenant : Accord du 23 février 2018 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour 2018

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les partenaires sociaux décident d'aborder en 2018 les thématiques de négociations suivantes :

– négociation annuelle sur la fixation des RMMG intégrant l'établissement d'un diagnostic sur les rémunérations des femmes et des hommes et identifiant les axes de progrès en matière d'égalité de rémunérations en vue de l'adoption par les entreprises de mesures correctrices, le cas échéant (art. 4.3 de l'accord du 19 octobre 2015 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances) ;

– révision de l'annexe IV de la CCN du 9 décembre 1993 (cf. courrier du 6 septembre 2017) ;

Un accord de méthode relatif à la révision de l'annexe IV sera élaboré.

Il traitera les aspects suivants :
-– thématiques à aborder dans la négociation (cf. annexe n° 1) ;
-– phase de diagnostic préalable avec appel à un cabinet conseil pour le réaliser ;
-– modalités de conduite de la négociation ;

– les mesures incitatives au développement du dispositif de retraite progressive ;

– la mise en œuvre des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail (cf. annexe n° 2) ;

– avenant à l'accord du 13 septembre 2017 relatif au droit syndical et au fonctionnement des instances de la branche pour intégrer notamment les dispositions liées à la nouvelle structuration des IRP et aux modalités de mise en œuvre dudit accord ;

– mise à jour des dispositions de la convention collective au regard de la fusion des régimes AGIRC et ARRCO au 1er janvier 2019, notamment l'article 1er et l'annexe I relatifs au champ d'application de ladite convention et de l'annexe III relative aux régimes de retraite et de prévoyance eu égard aux évolutions réglementaires ;

– les mesures relatives à des contrats de travail de type particulier notamment pour la réalisation de projets d'ampleur communautaire nationale.

Des séances seront par ailleurs consacrées aux sujets suivants :
– bilan de l'application de l'accord relatif à la GPEC conclu le 30 septembre 2014 et notamment de la mise en œuvre de la GPEC opérationnelle ;
– point d'étape quantitatif et qualitatif de l'accord relatif à la diversité du 19 octobre 2015 sur les contrats en alternance conclus sur la période 2015-2017 ;
– rapport annuel d'activité de la branche.

Les partenaires sociaux n'ont pas entendu modifier, dans le cadre de cet accord, les périodicités des négociations fixées par la législation et les dispositions conventionnelles en vigueur.

Par ailleurs, un temps paritaire consacré à l'appropriation des réformes issues des ordonnances du 22 septembre 2017 sera partagé entre les partenaires sociaux.

ART. 2

Le tableau ci-dessous récapitule les dates des CPPNI pour 2018.

2018	
Janvier	Vendredi 12 Vendredi 26 (salaires)
Février	Vendredi 9 Vendredi 23
Mars	Vendredi 16 Vendredi 30 (Malakoff-Médéric site Laffitte)
Avril	Vendredi 13 Vendredi 20
Mai	Vendredi 18
Juin	Vendredi 1er Vendredi 15
Juillet	Vendredi 6
Septembre	Vendredi 14
Octobre	Vendredi 5 Jeudi 25
Novembre	Vendredi 9 Vendredi 30
Décembre	Vendredi 14

L'ensemble des réunions se tiendra à 9 h 30.

S'agissant d'un planning prévisionnel, les partenaires sociaux se réservent le droit de modifier et/ou de compléter ce calendrier.

Dans l'hypothèse où l'une des thématiques visées à l'article 1er ne serait pas abordée dans le cours de l'année, elle serait reportée à l'agenda social de l'année suivante.

ART. 3

Les réunions de la CPPNI sont organisées par le secrétariat des commissions paritaires.

À l'issue de chaque réunion de la CPPNI, il est convenu d'un ordre du jour pour la réunion suivante qui sera aussitôt transmis aux participants par le secrétariat des commissions paritaires.

Si nécessaire, tout document utile à la bonne compréhension des sujets sera communiqué au moins 10 jours avant la date de la réunion afin de permettre l'efficience de la séance de négociation.

Des groupes de travail paritaires pourront être mis en place pour les thèmes de négociation du présent accord qui le justifient, afin d'en aborder les aspects techniques, conformément aux dispositions de l'accord du 13 septembre 2017.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de conclure en tant que de besoin un accord de méthode préalablement à l'engagement d'une négociation.

ART. 4

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1er janvier 2018.

À l'exception de l'article 3, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, soit jusqu'au 31 décembre 2018.

ART.

L'accord du 13 septembre 2017 a consacré la mise en place, les missions et les modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche des IRC/ IP.

Parmi les missions dévolues à cette instance, la négociation des accords collectifs de branche s'effectue dans le cadre d'un agenda social prévisionnel annuel.

À l'occasion de la première réunion de la CPPNI consacrée à la fixation de l'agenda social pour 2018, les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

ART.

Annexe I

Liste des thèmes à aborder dans la négociation

Sur les classifications :
– architecture du dispositif et champ d'application ;
– principes valables pour l'ensemble des salariés de la branche ;
– méthode de classement des emplois ;
– mode opératoire d'application dont pesée des emplois ;
– suivi de la mise en œuvre, moyens de recours ;
– dispositifs d'évolution professionnelle y compris en lien avec la GPEC (répertoire et référentiel des métiers, aires de mobilité entre métiers, parcours professionnels, accès aux postes à responsabilités).

Sur les rémunérations :
– définition des minima, structuration des rémunérations, principe d'évolution et garanties associées dont égalité salariale ;
– la part de l'évolution des rémunérations résultant d'automaticités ;
– la part de l'évolution des rémunérations résultant de la politique salariale décidée dans l'entreprise, dont la part variable et l'intéressement.

Dispositifs d'information et de formation sur le résultat de la négociation.

ART.

Annexe II

Matières mentionnées à l'article L. 2253-2 du code du travail

1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;

2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;

4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

SECTION 21

Avenant : Accord de méthode du 16 mars 2018 relatif aux modalités de la négociation de l'annexe IV de la convention

Source officielle Légifrance

ART. 2

Les parties conviennent de :
– respecter et mettre en œuvre, tout au long de la négociation, le principe de loyauté ;
– assurer, autant que possible, la permanence des participants dans le cadre du calendrier prévisionnel ;
– respecter, tout au long de la négociation, les principes directeurs sur lesquels les partenaires sociaux se seront mis préalablement d'accord.

ART. 3

Afin de permettre entre autres la réalisation d'actions d'informations, il est convenu de l'allocation des moyens supplémentaires suivants aux moyens alloués pour l'année 2022 :
– une dotation de 10 000 € par organisation syndicale représentative à compter de septembre 2022 ;
– un crédit temps syndical égal en année pleine à 25 jours (50 demi-journées) par organisation syndicale représentative à compter de septembre 2022.

L'attribution des moyens supplémentaires s'effectuent conformément aux dispositions de l'accord relatif au droit syndical et au fonctionnement des instances de la branche du 13 septembre 2017.

À titre exceptionnel, les organisations syndicales représentatives ont la possibilité de reporter, le cas échéant, la partie non-utilisée de la dotation de fonctionnement qu'elles auraient converti en crédit de temps syndical au titre de l'article 3.2 de l'avenant n° 19 à la CCN du 9 décembre 1993, pour l'année 2021. Ce crédit de temps syndical devra être utilisé au cours de l'année 2022.

Le secrétariat des commissions paritaires devra en être informé avant le 31 janvier de l'année N.

Le financement d'un éventuel appui externe déjà envisagé est maintenu.

ART. 4

À l'issue de chaque réunion de négociation, il est convenu de l'ordre du jour pour la réunion suivante et, le cas échéant, la date fixée pour la tenue d'un groupe de travail paritaire.

Le secrétariat de la CPPNI transmet l'ordre du jour aux participants, accompagné des documents nécessaires à la compréhension des sujets au moins 5 jours ouvrés avant la réunion.

ART. 1er

• Sur les classifications :
– architecture du dispositif et champ d'application ;
– principes valables pour l'ensemble des salariés de la branche ;
– méthode de classement des emplois ;
– mode opératoire d'application dont pesée des emplois ;
– suivi de la mise en œuvre, moyens de recours ;
– dispositifs d'évolution professionnelle y compris en lien avec la GPEC et les travaux de l'EDEC (répertoire et référentiel des métiers, aires de mobilité entre métiers, parcours professionnels, accès aux postes à responsabilités).

• Sur les rémunérations :
– définition des minima, structuration des rémunérations, principe d'évolution et garanties associées dont égalité salariale ;
– la part de l'évolution des rémunérations résultant d'automaticités ;
– la part de l'évolution des rémunérations résultant de la politique salariale décidée dans l'entreprise dont la part variable et l'intéressement.

• Dispositifs d'information et de formation sur le résultat de la négociation.

ART.

Les partenaires sociaux ont inscrit, suite à la demande de révision de l'annexe IV de la CCN formulée par l'association d'employeurs le 6 septembre 2017, une négociation sur ce thème dans le cadre de l'agenda social.

Ils rappellent que la convention collective nationale des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance constitue une seule et même branche qui a un rôle primordial comme élément régulateur.

Pour conduire cette négociation dans les meilleures conditions, les partenaires sociaux conviennent de prolonger l'accord de méthode conclu le 16 mars 2018, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 18 janvier 2019, l'avenant n° 2 du 13 décembre 2019 et l'avenant n° 3 du 22 décembre 2020 arrivant à échéance le 31 décembre 2021, par lequel les parties ont défini les modalités de conduite de la négociation.

Tel est l'objet du présent avenant.

ART. 5

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2022.

À l'échéance de son terme, il cessera de produire ses effets et ne se poursuivra pas en accord à durée indéterminée.

En tant que de besoin, les parties pourront convenir, avant l'échéance du terme du présent accord et par avenant à celui-ci, de le prolonger pour une nouvelle durée déterminée.

SECTION 22

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 23

Avenant : Avenant n° 1 du 15 novembre 2019 à l'accord du 2 mars 2017 relatif à la qualité de vie au travail

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux de la branche des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance ont signé le 2 mars 2017 l'accord relatif à la qualité de vie au travail dans les institutions de retraite complémentaire et de prévoyance. Conclu pour une durée de 3 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 de cet accord, les parties souhaitent le prolonger d'une durée de 1 an.

ART. unique

L'alinéa 1 de l'article 9 « Application de l'accord » est modifié comme suit :

« Le présent accord, conclu pour une durée initiale de 3 ans à compter du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2019, est prolongé d'une durée de 1 an. Il cessera donc de produire ses effets le 31 décembre 2020. »

SECTION 24

Avenant : Avenant n° 2 du 15 novembre 2019 à l'avenant n° 17 du 3 mai 2016 relatif aux certifications professionnelles éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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 groupe IGS IFPASS	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
CQP chargé d'accueil et de relation clients-adhérents	Conseil et gestion	ARGUS de l'assurance formations groupe IGS IFPASS	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
CQP assistant commercial	Développement	Groupe IGS IFPASS	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
CQP spécialiste prestations mention santé ou prévoyance	Conseil et gestion	AFPA groupe IGS	Certificat de qualification professionnelle (CQP)
BTS assurance	Conseil et gestion	ESA IFPASS	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
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

ART. 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises appliquant la convention collective nationale du 9 décembre 1993, quels que soient leurs effectifs.

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

– il prendra effet au lendemain de la date de son dépôt.

ART.

Par accord du 7 juin 2019, les partenaires sociaux de la branche des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance ont intégré les nouvelles dispositions issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » relatives au dispositif de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Toutefois, l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence des dispositions issues de la loi du 5 septembre 2018 est venue modifier les conditions d'accès au dispositif de Pro-A.

Désormais, un accord de branche doit lister les certifications professionnelles éligibles à la Pro-A (art. L. 6324-3 code du travail). L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

À ce titre, il est constaté que les entreprises de la branche des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance sont confrontées à de profondes transformations du secteur de deux natures différentes.

Les transformations structurelles

Peuvent être listées :
– l'évolution de la réglementation et la montée en puissance de l'inter-régime pour les activités de gestion de la retraite complémentaire :
— réorganisation du recouvrement ;
— le calcul des cotisations individuelles des régimes obligatoires, qui serait confié à l'AGIRC-ARRCO et qui étendrait ainsi son activité à forte valeur ajoutée ;
— le système de retraite de demain.
– une pression concurrentielle importante pour les activités assurantielles ;
– l'évolution des attentes clients aussi bien sur le périmètre retraite que prévoyance.

Les transformations organisationnelles

L'industrialisation marquée des process amplifiée par la digitalisation des activités conduit les entreprises de la branche à adapter leur stratégie, leur organisation et leur gestion des compétences. Ces adaptations s'inscrivent dans les orientations 2019-2022 fixées par la CPNEF. Ces transformations amènent de profondes mutations sur les métiers de gestion (périmètre retraite et prévoyance), soit près de 30 % des effectifs, et plus particulièrement sur le métier de « conseiller gestion entreprises » et l'emploi de « gestionnaire recouvrement contentieux ».

L'évolution de leurs activités s'accompagne d'un véritable changement culturel : passer de la gestion technique d'un dossier à l'accompagnement du client (entreprises ou individus aussi bien sur le périmètre prévoyance que retraite) dans tous les événements du parcours professionnel et/ou de vie.

Ainsi pour les métiers de la gestion, on voit apparaître potentiellement trois nouvelles orientations en termes d'évolutions des métiers :
– gestionnaire conseiller « parcours de vie » afin d'accompagner les clients tout au long de son parcours professionnel et/ou de vie ;
– gestionnaire conseiller « garant d'un parcours client » afin d'accompagner le client dans l'ensemble de ses démarches, coordonner et fluidifier le parcours client ;
– gestionnaire conseiller « expert », pour faire face à la complexité croissante des dossiers non traités dans le cadre des flux automatisés.

Tout en réaffirmant les compétences techniques du gestionnaire, les transformations du secteur font émerger de nouvelles compétences : compétences analytiques (résolution de problèmes, diagnostic de la situation du client), relationnelles (en contrepoids de l'automatisation des tâches répétitives, le gestionnaire sera davantage en contact avec le client) et digitales (gestion du parcours client dans un environnement digital).

L'enjeu pour les entreprises de la branche est d'accompagner l'ensemble des gestionnaires dans ces évolutions :
– par la mise en visibilité de l'évolution du métier et des compétences transférables afin de rendre le gestionnaire acteur de son parcours ;
– par l'accompagnement personnalisé ;
– par l'accompagnement managérial ;
– par l'adaptation des formations et la mise en œuvre de parcours certifiant adaptés aux nouveaux métiers.

Au vu de ce qui précède, il est établi au niveau de la branche des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance une liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro-A. Cette liste est annexée à l'accord sur la formation professionnelle portant avenant n° 17 du 3 mai 2016.

SECTION 25

Avenant : Accord du 13 décembre 2019 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour l'année 2020

Source officielle Légifrance

ART. 3

Les réunions de la CCPNI sont organisées par le secrétariat de la CPPNI.

À l'issue de chaque réunion de la CPPNI, il est convenu d'un ordre du jour pour la réunion suivante, qui est transmis aux participants par le secrétariat de la CPPNI. Toute demande d'ajout à l'ordre du jour doit être validée en début de séance suivante.

Si nécessaire, tout document utile à la bonne compréhension des sujets sera communiqué dans un délai de 5 jours ouvrés avant la date de la réunion, afin de permettre l'efficience de la séance de négociation.

Des groupes de travail paritaires pourront être mis en place pour les thèmes de négociation du présent accord qui le justifient, afin d'en aborder les aspects techniques, conformément aux dispositions de l'accord du 13 septembre 2017.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de conclure en tant que de besoin un accord de méthode préalablement à l'engagement d'une négociation.

SECTION 26

Avenant : Avenant n° 1 du 9 avril 2020 à l'accord du 13 septembre 2017 relatif au droit syndical et au fonctionnement des instances

Source officielle Légifrance

ART. préliminaire

Le présent avenant, qui se substitue à l'accord relatif au droit syndical et au fonctionnement des instances de la branche du 13 septembre 2017, s'applique à l'ensemble des entreprises appliquant la convention collective nationale du 9 décembre 1993, quels que soient leurs effectifs. Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Seuls les articles de l'accord du 13 septembre 2017 visés ci-dessous sont modifiés, les autres dispositions de cet accord restent inchangées dans la convention collective nationale du 9 décembre 1993.

ART. 1er

Le titre Ier « Liberté d'opinion, liberté syndicale et non-discrimination syndicale », est modifié comme suit :

« 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 ».

ART. 2

À l'article 1.1, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), « b) Mission d'intérêt général », l'alinéa 4 est modifié comme suit :

« Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre des entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

L'article 1.4 « Le comité paritaire de pilotage de la GPEC », est modifié comme suit :

« Article 1.4
Le comité paritaire de pilotage de la GEPP

La composition et les attributions du Copil GEPP sont celles prévues par l'annexe II-A de la présente convention.

Il est accordé aux membres dudit comité 1 journée de préparation avant chacune des réunions de celui-ci. »

ART. 3

À l'article 2 « Participation aux instances et aux réunions paritaires », les alinéas 1 et 2 sont modifiés comme suit :

« Lorsque des salariés participent, sur mandat de l'organisation syndicale, aux instances et aux réunions paritaires prévues à l'article 1er du présent accord, 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.

Ils 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 mars de l'année suivante. »

ART. 4

À l'article 5 « Les mandats syndicaux », est inséré le paragraphe suivant :

« 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. »

L'article 5.1 « Les délégués syndicaux », est modifié comme suit :

« 5.1.1. Le délégué syndical

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. »

Après l'article 5.1.1, est inséré le nouvel article 5.1.2 suivant :

« 5.1.2. Le délégué syndical central d'entreprise

Dans le respect de la législation en vigueur, dans les entreprises qui comportent au moins 2 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 ;
– dans les entreprises 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 et le délégué syndical central adjoint bénéficie d'un crédit d'heures de 30 heures, pour l'exercice de leurs missions. »

À l'article 5.2 « Le représentant de section syndicale », l'alinéa 1er est modifié comme suit :

« 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 2142-1-1 du code du travail. »

L'article 5.3 « Le représentant syndical au comité d'entreprise » est modifié comme suit :

« 5.3. Le représentant syndical au comité social et économique

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. 5

L'article 6 « Les moyens d'information et de communication », est modifié comme suit :

« 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 parties signataires conviennent de l'intérêt, pour le développement du dialogue social, de l'accès des organisations syndicales aux nouvelles technologies d'information et de communication.

En conséquence, un dispositif intranet ainsi que les outils numériques de l'entreprise sont mis à disposition des organisations syndicales.

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.

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.

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.

6.3. Les adhérents des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, dès lors qu'ils ont donné leur accord pour la communication de leur adhésion à l'employeur, peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail. Ils disposent de 5 heures par an pour la tenue de ces réunions pendant les heures de travail, suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

6.4. Les organisations syndicales disposent d'un forfait de 3 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. 6

L'article 7 « Les moyens matériels » (1) est modifié comme suit :

« 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 de 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 où il s'avère impossible de mettre à la disposition de l'ensemble des sections syndicales un local indépendant de celui du CSE, les modalités d'accès au matériel nécessaire à l'exercice des fonctions des délégués syndicaux sont déterminées 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. »

(1) L'article 7 relatif aux moyens matériels de l'accord du 13 septembre 2017 susvisé, tel que modifié par l'article 6 est étendu sous réserve de son application aux seules entreprises de moins de deux cents salariés.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

ART. 7

L'article 8 « La collecte des cotisations » est modifié comme suit :

« 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. 8

L'article 9 « Les crédits d'heures » est modifié comme suit :

« 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 parties signataires rappellent que 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. 9

À l'article 10, les alinéas 1, 2 et 3 sont modifiés comme suit :

« Les membres qui composent la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) bénéficient, pour exercer leurs missions, en plus de la formation économique des élus du CSE, d'un stage de formation économique de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés. La durée est fixée à 3 jours dans les entreprises de moins de 300 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 est prise en charge par l'employeur dans les conditions prévues par les articles R. 2315-20 et suivants du code du travail. »

Après l'article 10, est inséré le nouvel article 10 bis suivant :

« Article 10 bis
Les représentants de proximité

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).

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. »

ART. 10

À l'article 12.1 « La formation lors de la prise de mandat au niveau national », le terme de « GPEC » est remplacé par « GEPP ».

À l'article 12.2 « L'accès à la formation », le terme de « plan de formation » est remplacé par « plan de développement des compétences ».

ART. 11

À l'article 15 « Valorisation de l'expérience syndicale », l'alinéa 1er est modifié comme suit :

« *Lors de la reprise d'activité du salarié élu ou mandaté, et à sa demande, les entreprises prennent toutes mesures d'accompagnement utiles permettant de valoriser les compétences et connaissances qui résultent de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical au niveau de l'entreprise et/ ou de la branche.* (1)»

(1) L'alinéa 1 de l'article 15 relatif à la valorisation de l'expérience syndicale de l'accord du 13 septembre 2017, tel que modifié par l'article 11 est étendu sous réserve que les mesures d'accompagnement des anciens élus leur soient proposées automatiquement, notamment l'entretien professionnel, conformément aux articles L. 6315-1 et L. 2141-5 du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

ART. 12

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet au lendemain de la date de son dépôt.

ART.

Afin d'intégrer les nouvelles dispositions du code du travail issues de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, il est convenu ce qui suit :

SECTION 27

Avenant : Accord du 22 décembre 2020 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour l'année 2021

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les partenaires sociaux décident d'aborder en 2021 les thématiques de négociations dans l'ordre suivant :
– négociation annuelle sur la fixation des RMMG intégrant l'établissement d'un diagnostic sur les rémunérations des femmes et des hommes et identifiant les axes de progrès en matière d'égalité de rémunérations en vue de l'adoption par les entreprises de mesures correctrices, le cas échéant ;
– négociation d'un accord relatif à l'embauche et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la branche (*) ;
– négociation des dispositions relatives à la gestion des âges dans les entreprises de la branche : relations intergénérationnelles et insertion professionnelle des jeunes. (*) ;
– négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) intégrant un bilan de l'accord du 30 septembre 2014 relatif à la GPEC ;
– négociation d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche (*) ;
– négociation sur la qualité de vie au travail (QVT), intégrant un bilan de l'accord du 2 mars 2017 incluant le dispositif relatif au télétravail et des accords « Promotion de la diversité et de l'égalité des chances » concernant les dispositions relatives à « l'équilibre vie personnelle vie professionnelle » ;
– révision de l'annexe IV de la convention collective nationale du 9 décembre 1993, dans le respect des dispositions de l'accord de méthode du 16 mars 2018 et de ses avenants ; avec en amont l'élaboration de l'architecture de l'accord.

Une séance sera par ailleurs consacrée au rapport annuel d'activité de la branche.

(*) Ces négociations intégreront un bilan sur la période 2009 à 2019 des trois accords successifs relatifs à la diversité.

Les partenaires sociaux n'ont pas entendu modifier, dans le cadre de cet accord, les périodicités des négociations fixées par la législation et les dispositions conventionnelles en vigueur.

ART. 2

Le tableau ci-dessous récapitule les dates des réunions de la CPPNI, des groupes techniques paritaires (GTP) ainsi que les thèmes abordés, pour 2021.

	CPPNI	Thème abordé	GTP	Thème abordé
Janvier	Vendredi 29 janvier	RMMG	Jeudi 21 janvier	Bilan handicap – Gestion des âges
Février	Jeudi 11 février	Handicap – Gestion des âges	Jeudi 4 février	Handicap – Gestion des âges
	Vendredi 26 février		Jeudi 18 février (14 h 30)	Bilan GEPP/EGA PRO
Mars	Vendredi 12 mars	GEPP	Jeudi 4 mars	GEPP
	Vendredi 26 mars	EGA PRO	Jeudi 18 mars	EGA PRO
Avril	Vendredi 16 avril	GEPP	Jeudi 8 avril	GEPP
	Jeudi 22 avril	SS com/négo (rapport annuel 2020)		SS com/négo (rapport annuel 2020)
	Vendredi 23 avril	EGA PRO	Jeudi 29 avril	EGA PRO
Mai	Mardi 18 mai	GEPP	Jeudi 6 mai	GEPP
	Jeudi 27 mai	EGA PRO	Vendredi 21 mai	EGA PRO
Juin	Vendredi 11 juin	GEPP	Mardi 8 juin	Bilan QVT
		QVT	Mardi 29 juin	QVT
Juillet	Jeudi 1er juillet	QVT		
Septembre	Jeudi 9 septembre	QVT	Jeudi 16 septembre (14 h 30)	Annexe IV – Architecture
	Vendredi 24 septembre	Annexe IV		
Octobre	Vendredi 8 octobre	QVT	Mardi 12 octobre	
	Jeudi 21 octobre	Annexe IV	Jeudi 28 octobre	Annexe IV
Novembre	Jeudi 4 novembre	Annexe IV	Jeudi 4 novembre (14 h 30)	Annexe IV
	Vendredi 19 novembre			
Décembre	Jeudi 9 décembre	Annexe IV	Jeudi 16 décembre	Annexe IV

Les réunions CPPNI se tiendront à 9 h 30 sauf indications contraires dans le tableau.

Les GTP se dérouleront de 10 heures à 12 heures sauf indications contraires dans le tableau.

S'agissant d'un planning prévisionnel, les partenaires sociaux se réservent le droit de modifier et/ou de compléter ce calendrier.

Dans l'hypothèse où l'une des thématiques visées à l'article 1er ne serait pas abordée dans le cours de l'année, elle serait reportée à l'agenda social de l'année suivante.

Par ailleurs, le calendrier prévisionnel des autres instances paritaires autre que la CPPNI est fixé comme suit :

CPNEF :
– jeudi 18 mars à 9 h 30 ;
– jeudi 17 juin à 9 h 30 ;
– jeudi 14 octobre à 9 h 30 ;
– vendredi 3 décembre à 9 h 30.

COPIL GEPP :
– jeudi 18 février à 9 h 30 ;
– jeudi 3 juin à 15 heures ;
– jeudi 16 septembre à 9 h 30.

Comité de suivi « encaissement contentieux » :
– mardi 12 janvier à 9 h 30 ;
– mardi 9 mars à 9 h 30 ;
– mardi 11 mai à 9 h 30 ;
– mardi 6 juillet à 9 h 30 ;
– mercredi 15 septembre à 9 h 30 ;
– mardi 2 novembre à 9 h 30 ;
– mardi 15 décembre à 9 h 30.

ART. 3

Les réunions de la CCPNI sont organisées par le secrétariat de la CPPNI.

À l'issue de chaque réunion de la CPPNI, il est convenu d'un ordre du jour pour la réunion suivante, qui est transmis aux participants par le secrétariat de la CPPNI. Toute demande d'ajout à l'ordre du jour doit être validée en début de séance.

Si nécessaire, tout document utile à la bonne compréhension des sujets sera communiqué dans un délai de 5 jours ouvrés avant la date de la réunion, afin de permettre l'efficience de la séance de négociation.

Des groupes de travail paritaires pourront être mis en place pour les thèmes de négociation du présent accord, qui le justifient, afin d'en aborder les aspects techniques, conformément aux dispositions de l'accord du 13 septembre 2017.

Sont actées par le présent accord les constitutions de groupes de travail pour les négociations :
– gestion des emplois et parcours professionnels ;
– égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
– qualité de vie au travail ;
– révision de l'annexe IV dont architecture.

Ces groupes de travail se réuniront en amont des premières réunions de négociations et après publication des bilans correspondants.

Le nombre de participants à ces groupes de travail peut être porté à 3 si nécessaire.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de conclure en tant que de besoin un accord de méthode préalablement à l'engagement d'une négociation.

ART. 4

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1er janvier 2021.

À l'exception de l'article 3, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, soit jusqu'au 31 décembre 2021.

ART.

L'accord du 13 septembre 2017 a consacré la mise en place, les missions et les modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche des IRC et des IP.

Parmi les missions dévolues à cette instance, la négociation des accords collectifs de branche s'effectue dans le cadre d'un agenda social prévisionnel annuel.

À l'occasion de la réunion de la CPPNI consacrée à la fixation de l'agenda social pour 2021, les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

SECTION 28

Avenant : Avenant n° 3 du 22 décembre 2020 à l'accord de méthode du 16 mars 2018 relatif aux modalités de la négociation de l'annexe IV de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. unique

Les dispositions de l'accord de méthode du 16 mars 2018 relatif aux modalités de la négociation de l'annexe IV de la convention collective nationale du 9 décembre 1993, telles que modifiées par l'avenant n° 1 du 18 janvier 2019 et l'avenant n° 2 du 13 décembre 2019 sont remplacées à compter du 1er janvier 2021 par les dispositions suivantes :

« Préambule

Les partenaires sociaux ont inscrit, suite à la demande de révision de l'annexe IV de la convention collective nationale formulée par l'association d'employeurs le 6 septembre 2017, une négociation sur ce thème dans le cadre de l'agenda social.

Ils rappellent que la convention collective nationale des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance constitue une seule et même branche qui a un rôle primordial comme élément régulateur.

Pour conduire cette négociation dans les meilleures conditions, les partenaires sociaux conviennent de prolonger l'accord de méthode conclu le 16 mars 2018, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 18 janvier 2019 et l'avenant n° 2 du 13 décembre 2019 arrivant à échéance le 31 décembre 2020, par lequel les parties ont défini les modalités de conduite de la négociation.

Tel est l'objet du présent avenant. »

« I. Liste des thèmes à aborder dans la négociation

Article 1er

Thématiques à aborder

Sur les classifications :
– architecture du dispositif et champ d'application ;
– principes valables pour l'ensemble des salariés de la branche ;
– méthode de classement des emplois ;
– mode opératoire d'application dont pesée des emplois ;
– suivi de la mise en œuvre, moyens de recours ;
– dispositifs d'évolution professionnelle y compris en lien avec la GEPP et les travaux de l'EDEC (répertoire et référentiel des métiers, aires de mobilité entre métiers, parcours professionnels, accès aux postes à responsabilités).

Sur les rémunérations :
– définition des minima, structuration des rémunérations, principe d'évolution et garanties associées dont égalité salariale ;
– la part de l'évolution des rémunérations résultant d'automaticités ;
– la part de l'évolution des rémunérations résultant de la politique salariale décidée dans l'entreprise dont la part variable et l'intéressement.

Dispositifs d'information et de formation sur le résultat de la négociation.

II. Modalités de conduite de la négociation

Article 2

Principes généraux

Les parties conviennent :
– de respecter et mettre en œuvre, tout au long de la négociation, le principe de loyauté ;
– d'assurer, autant que possible, la permanence des participants dans le cadre du calendrier prévisionnel ;
– de respecter, tout au long de la négociation, les principes directeurs sur lesquels les partenaires sociaux se seront mis préalablement d'accord.

Article 3

Attribution de moyens supplémentaires aux moyens existant pour la conduite de la négociation

Afin de permettre entre autres la réalisation d'actions d'informations, il est convenu de l'allocation des moyens supplémentaires suivants aux moyens alloués pour l'année 2021 et 2022 :
– une dotation de 10 000 € par organisation syndicale représentative à compter de septembre 2021 ;
– un crédit temps syndical égal en année pleine à 25 jours (50 demi-journées) par organisation syndicale représentative à compter de septembre 2021 ;
– un nombre de membres prévus au groupe de travail technique paritaire porté à 3 par organisation syndicale représentative, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation « employeurs ».

L'attribution des moyens supplémentaires s'effectue conformément aux dispositions de l'accord relatif au droit syndical et au fonctionnement des instances de la branche du 13 septembre 2017.

Le financement d'un éventuel appui externe déjà envisagé est maintenu.

Article 4

Modalités pratiques pour la négociation

À l'issue de chaque réunion de négociation, il est convenu de l'ordre du jour pour la réunion suivante et, le cas échéant, la date fixée pour la tenue d'un groupe de travail paritaire.

Le secrétariat de la CPPNI transmet l'ordre du jour aux participants, accompagné des documents nécessaires à la compréhension des sujets au moins 5 jours ouvrés avant la réunion.

III. Dispositions finales

Article 5

Durée de l'accord

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2022. À l'échéance de son terme, il cessera de produire ses effets et ne se poursuivra pas en accord à durée indéterminée.

En tant que de besoin, les parties pourront convenir, avant l'échéance du terme du présent accord et par avenant à celui-ci, de le prolonger pour une nouvelle durée déterminée. »

SECTION 29

Avenant : Accord du 18 mai 2021 relatif à l'engagement pacte pour les jeunes

Source officielle Légifrance

ART.

La solidarité constitue un des principes fondamentaux des activités des entreprises de la branche retraite complémentaire et prévoyance.

L'insertion professionnelle des jeunes constitue dès lors un axe essentiel de la politique sociale.

Dans cette perspective, dans l'attente de la conclusion de la négociation actuellement engagée sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, l'association d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de la branche professionnelle entendent poursuivre et développer les actions concrètes menées vis-à-vis des jeunes, qui plus est dans le contexte présent caractérisé par des difficultés plus grandes à s'insérer professionnellement.

À cette fin, elles conviennent des actions suivantes :
– la conclusion par l'association d'employeurs d'une convention de partenariat avec le haut-commissariat à l'emploi et à l'engagement des entreprises, pour acter l'accueil d'au moins 1 000 alternants dans les entreprises de la branche en 2021, dans le cadre du plan national « Un jeune, une solution » ;
– la poursuite de l'engagement de l'association d'employeurs, d'ores et déjà matérialisé, avec l'Éducation nationale, afin de proposer 1 000 stages de découverte de l'entreprise, pour des collégiens de classe de 3e, permettant de découvrir le monde du travail et d'acquérir une première vision opérationnelle de l'entreprise ;
– le développement de la politique de promotion des métiers de la retraite complémentaire et de la prévoyance auprès du grand public, à travers la participation des employeurs de la branche à des forums, salons et au développement de partenariats auprès d'acteurs institutionnels ou de la formation initiale (écoles, CFA...).

Parallèlement, le centre de formation et des expertises métiers de la branche étudiera et proposera un plan d'action en vue de faciliter l'accès par la voie de la professionnalisation aux CQP de branche.

Le suivi de ces engagements sera réalisé au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

SECTION 30

Avenant : Avenant n° 4 du 29 novembre 2021 à l'accord de méthode du 16 mars 2018 relatif aux modalités de la négociation de l'annexe IV de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. unique

Les dispositions de l'accord de méthode du 16 mars 2018 relatif aux modalités de la négociation de l'annexe IV de la CCN du 9 décembre 1993, telles que modifiées par l'avenant n° 1 du 18 janvier 2019, l'avenant n° 2 du 13 décembre 2019 et l'avenant n° 3 du 22 décembre 2020 sont remplacées à compter du 1er janvier 2022 par les dispositions suivantes :

« Préambule

Les partenaires sociaux ont inscrit, suite à la demande de révision de l'annexe IV de la CCN formulée par l'association d'employeurs le 6 septembre 2017, une négociation sur ce thème dans le cadre de l'agenda social.

Ils rappellent que la convention collective nationale des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance constitue une seule et même branche qui a un rôle primordial comme élément régulateur.

Pour conduire cette négociation dans les meilleures conditions, les partenaires sociaux conviennent de prolonger l'accord de méthode conclu le 16 mars 2018, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 18 janvier 2019, l'avenant n° 2 du 13 décembre 2019 et l'avenant n° 3 du 22 décembre 2020 arrivant à échéance le 31 décembre 2021, par lequel les parties ont défini les modalités de conduite de la négociation.

Tel est l'objet du présent avenant.

I. Liste des thèmes à aborder dans la négociation

Article 1er

Thématiques à aborder

• Sur les classifications :
– architecture du dispositif et champ d'application ;
– principes valables pour l'ensemble des salariés de la branche ;
– méthode de classement des emplois ;
– mode opératoire d'application dont pesée des emplois ;
– suivi de la mise en œuvre, moyens de recours ;
– dispositifs d'évolution professionnelle y compris en lien avec la GPEC et les travaux de l'EDEC (répertoire et référentiel des métiers, aires de mobilité entre métiers, parcours professionnels, accès aux postes à responsabilités).

• Sur les rémunérations :
– définition des minima, structuration des rémunérations, principe d'évolution et garanties associées dont égalité salariale ;
– la part de l'évolution des rémunérations résultant d'automaticités ;
– la part de l'évolution des rémunérations résultant de la politique salariale décidée dans l'entreprise dont la part variable et l'intéressement.

• Dispositifs d'information et de formation sur le résultat de la négociation.

II. Modalités de conduite de la négociation

Article 2

Principes généraux

Les parties conviennent de :
– respecter et mettre en œuvre, tout au long de la négociation, le principe de loyauté ;
– assurer, autant que possible, la permanence des participants dans le cadre du calendrier prévisionnel ;
– respecter, tout au long de la négociation, les principes directeurs sur lesquels les partenaires sociaux se seront mis préalablement d'accord.

Article 3

Attribution de moyens supplémentaires aux moyens existant pour la conduite de la négociation

Afin de permettre entre autres la réalisation d'actions d'informations, il est convenu de l'allocation des moyens supplémentaires suivants aux moyens alloués pour l'année 2022 :
– une dotation de 10 000 € par organisation syndicale représentative à compter de septembre 2022 ;
– un crédit temps syndical égal en année pleine à 25 jours (50 demi-journées) par organisation syndicale représentative à compter de septembre 2022.

L'attribution des moyens supplémentaires s'effectuent conformément aux dispositions de l'accord relatif au droit syndical et au fonctionnement des instances de la branche du 13 septembre 2017.

À titre exceptionnel, les organisations syndicales représentatives ont la possibilité de reporter, le cas échéant, la partie non-utilisée de la dotation de fonctionnement qu'elles auraient converti en crédit de temps syndical au titre de l'article 3.2 de l'avenant n° 19 à la CCN du 9 décembre 1993, pour l'année 2021. Ce crédit de temps syndical devra être utilisé au cours de l'année 2022.

Le secrétariat des commissions paritaires devra en être informé avant le 31 janvier de l'année N.

Le financement d'un éventuel appui externe déjà envisagé est maintenu. »

« IV. Dispositions finales

Article 5

Durée de l'accord

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2022.

À l'échéance de son terme, il cessera de produire ses effets et ne se poursuivra pas en accord à durée indéterminée.

En tant que de besoin, les parties pourront convenir, avant l'échéance du terme du présent accord et par avenant à celui-ci, de le prolonger pour une nouvelle durée déterminée. »

SECTION 31

Avenant : Accord du 15 avril 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Source officielle Légifrance

ART.

Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord correspondent aux besoins des entreprises de moins de cinquante salariés et leurs sont donc applicables.

Bilan de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront pour procéder à un bilan d'étape à mi-parcours en vue de procéder à d'éventuels ajustements. À cette occasion, sera abordée la thématique de la parentalité et notamment la durée « du congé paternité et de l'accueil de l'enfant ».

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

Un an avant le terme de l'accord, l'association d'employeurs et les organisations syndicales nationales se réuniront, afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord, les modifications éventuelles à y apporter et l'inscrire à l'agenda social.

Durée

Elle est fixée à 4 ans, l'ensemble des dispositions entrant en vigueur le 1er avril 2022.

Le présent texte s'impose aux entreprises appliquant la convention collective nationale du 9 décembre 1993. (1)

(1) Le dernier alinéa du titre VI est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

ART. 2

Les critères déterminants du recrutement sont les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle. À cet effet, les salariés en charge du recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit figurer lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe, quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé.

Dans le cas où le recrutement s'effectue par un tiers-expert, les entreprises privilégient les opérateurs pouvant faire la preuve de leur engagement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À partir du bilan social et de la cartographie des métiers de la branche, les entreprises doivent avoir pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes pour tous les emplois et toutes les catégories socio-professionnelles.

Elles viseront notamment à augmenter le nombre d'embauches de femmes dans les emplois où la présence masculine est la plus forte et le nombre d'embauches d'hommes dans les emplois où la présence féminine est la plus forte.

Au niveau de la branche, seront particulièrement suivies les évolutions des familles professionnelles suivantes : action sociale (88 % de femmes), conseil et gestion (82 % de femmes), et systèmes d'information (70,4 % d'hommes).

Pour les emplois où une surreprésentation féminine ou masculine est constatée, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre des actions de rééquilibrage, à compétences professionnelles équivalentes. Ce rééquilibrage s'opère notamment dans le cadre des recrutements par la voie de l'alternance.

ART. 3

Les entreprises sont porteuses de leur politique de « marque employeur ».

La branche professionnelle soutient les « marques employeurs » en agissant sur la communication de notre secteur professionnel.

À cet égard, elle décide, en partenariat avec l'Éducation nationale et les principales associations agissant sur ce sujet, des actions et campagnes de sensibilisation pour attirer davantage de profils variés dans des filières qui peuvent paraître genrées (action dans les collèges, lycées, écoles, universités...).

En complément des actions de l'annexe II B de la convention collective nationale de travail relative à la formation professionnelle, les entreprises favorisent la mixité dans l'accueil de stagiaires et le recrutement d'alternants.

Elles veillent à une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les tuteurs et maîtres d'apprentissage.

La CPPNI sera tenue informée des différentes actions réalisées.

ART. 4

ART. 4.1

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

La formation est intégrée dans le parcours professionnel en vue de favoriser l'évolution des salariés sans discrimination vers des postes à responsabilité.

Les salariés reprenant leur activité après une interruption liée à un congé maternité, un congé d'adoption ou un congé parental doivent faire l'objet d'une attention particulière de la part de l'entreprise, lors de l'élaboration du plan de développement des compétences.

Les entreprises s'engagent à :
– prendre en compte dans l'organisation des actions de formation les contraintes liées à la vie familiale, notamment en cas de déplacement géographique, ainsi que les contraintes particulières des salariés à temps partiel ;
– mettre en place un mécanisme de compensation lorsque les formations décidées à leur initiative se déroulent en dehors des horaires habituels de travail ou nécessitent un déplacement engendrant un découcher, dans le respect des dispositions des articles L. 6321-6 et suivants du code du travail, et génèrent des frais supplémentaires liés à la garde d'enfant ou à l'aidance, telle que définie dans l'article 1er de l'accord de branche relatif à l'accompagnement des salariés aidants et à la conciliation de leur situation avec leur vie professionnelle, en date du 1er juillet 2021 ;
– proposer aux salariés des actions de formation suite au retour d'un congé lié à la parentalité, dans le respect des dispositions du code du travail (articles L. 1225-59 et L. 6315-1) ;
– permettre l'accès aux certifications de manière équitable entre les femmes et les hommes.

ART. 4.2

Les critères utilisés dans les intitulés et les définitions des emplois ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe.

La branche engage les entreprises à suivre et améliorer la représentation des femmes à tous les niveaux de postes d'encadrement.

Il est rappelé que les femmes et les hommes ont la même possibilité d'évolution de carrière et doivent pouvoir bénéficier d'affectation sans discrimination.

Les entreprises s'engagent à anticiper et intégrer la mixité dans la construction des parcours professionnels et des schémas de mobilité au travers notamment des entretiens professionnels. Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation sont identiques pour les femmes et les hommes.

Une attention particulière sera portée à la mobilité professionnelle qui, dès lors que celle-ci peut être réalisée sur le bassin d'emploi, ne peut être conditionnée à une mobilité géographique même temporaire.

ART. 5

Dans le prolongement des actions déjà réalisées en ce domaine, les entreprises de la branche luttent contre les stéréotypes de genre et mènent des actions en faveur d'un changement durable des mentalités.

Les travaux du Haut conseil de l'égalité entre les femmes et les hommes ont permis aux employeurs d'appréhender et de sensibiliser notamment sur les questions de sexisme, au travail.

Les évolutions sociétales et les dispositions légales, aujourd'hui renforcées autour d'un ensemble que constituent les violences sexistes ou sexuelles, engagent les entreprises à garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements du travail sécurisant, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Conformément aux articles L. 1153-1, L. 1142-2-1, du code du travail, nul ne doit subir des faits :
– soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
– soit assimilés au harcèlement sexuel, constituant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché ou au profit d'un tiers ;
– soit d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La branche demande aux entreprises de réagir avec diligence et fermeté si elles ont connaissance de cas réels ou soupçonnés et d'affirmer une tolérance zéro vis-à-vis de tels agissements.

Au titre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. À ce titre, il doit prévenir les agissements de harcèlement sexuel, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner.

Les faits de harcèlement sexuel, dès lors qu'ils sont avérés, donnent lieu au licenciement du salarié.

ART. 6

Conformément aux dispositions du code du travail, dans toute entreprise disposant d'un CSE, est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. Ses coordonnées sont diffusées à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Il est associé et contribue à la mise en place d'actions de prévention dans l'entreprise et au suivi de la prise en charge des victimes. Il bénéficie de 10 heures de délégation pour l'année et d'une formation spécifique auprès d'un organisme agréé, selon des modalités fixées au niveau de l'entreprise.

ART. 7

Un accompagnement sera proposé aux salarié(e)s victimes de violences sexuelles ou de harcèlement sexuel dès le signalement des faits. Celui-ci pourra être délégué à des associations spécialisées qui ont pour objectif d'apporter un soutien psychologique aux victimes et de les aider dans les démarches administratives et judiciaires.

ART. 8

La lutte contre les stéréotypes de genre, les propos ou agissements sexistes, dans la diversité ou la sensibilisation et la prévention du harcèlement sexuel agissent comme un continuum d'actions indispensables pour une évolution durable et globale des mentalités.

La branche professionnelle joue un rôle majeur en soutenant les démarches de prévention, de sensibilisation et de formation conduites au sein des entreprises. Elle conduit, en lien avec les entreprises, des actions de sensibilisation adaptées pour les salariés, notamment en direction de la filière managériale.

Les entreprises de la branche s'engagent à :
– veiller à ce que l'environnement de travail soit dépourvu de tout agissement ou propos sexiste et ce, dans l'ensemble des lieux de travail ;
– se doter d'une organisation qui favorise le partage et la sensibilisation en matière de prévention contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, afin de favoriser la remontée d'informations et le traitement des situations ;
– organiser annuellement une action de sensibilisation sur les propos et agissements sexistes à destination de tous les salariés. Le parcours d'intégration des nouveaux embauchés intègre obligatoirement cette thématique. Cette action est construite en lien avec le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes du comité social et économique ;
– mettre en place, dès l'entrée en vigueur de l'accord, un indicateur sur le nombre de personnes ayant signalé avoir été victimes de harcèlement sexuel et/ou de propos ou agissement sexiste.
Les données sont collectées par le coordinateur diversité de la branche et présentées de manière agrégée. Dans le cadre de l'entreprise, cet indicateur figure dans le rapport « situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes » ;
– rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes dans le règlement intérieur.

ART. 9

Les entreprises s'engagent à :
– communiquer de façon régulière sur les dispositifs d'aide existants (Violences Femmes Info – 3919 ; 116 006 – numéro d'aide aux victimes ; site parcours-victime) ;
– sensibiliser les collaborateurs via, l'information, la communication et la formation ;
– accompagner les salariés victimes de violences conjugales ou intra-familiale en recourant, notamment, aux services des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF).

Les entreprises qui disposent d'une ligne d'écoute à destination de leurs salariés s'engagent à faire évoluer leur offre, afin de permettre la prise en compte des situations de violence intrafamiliale par ces dispositifs.

ART.

Les parties signataires entendent soutenir et promouvoir les actions concrètes favorisant l'évolution culturelle en faveur d'une répartition équilibrée des charges et obligations familiales entre les hommes et les femmes. La branche accompagnera ces démarches par la mise à disposition d'éléments de communication sur les dispositifs conventionnels d'accompagnement à la parentalité.

ART. 10

Les absences ou la réduction d'activité résultant d'un congé lié à la parentalité ne doivent pas entraîner de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle et salariale.

Les parties signataires demandent aux entreprises de promouvoir auprès des hommes les congés auxquels ils peuvent prétendre dans le cadre de la parentalité.

Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant visé par le code du travail, le salarié reçoit une allocation destinée à compléter les indemnités journalières de la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son plein salaire net.

La salariée ayant effectuée une reconnaissance conjointe d'un enfant telle que prévue dans le cadre de l'article 342-11 du code civil peut bénéficier de ce congé d'accueil de l'enfant. (1)

Les absences au titre des congés maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, sont assimilées à du travail effectif au regard de l'acquisition des droits à ancienneté.

Pour les salariés qui le souhaitent, il est possible de maintenir des échanges strictement informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique ressources humaines durant les congés liés à la parentalité. Cette volonté du salarié doit faire l'objet d'une demande écrite.

Au retour des salariés dans l'emploi à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, un entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié. Cet entretien professionnel doit être proposé dans les 30 jours calendaires qui suivent l'issue des périodes visées.

Au cours de cet entretien sont abordés les besoins d'accompagnement éventuels et de formation et la possibilité de mobiliser certains dispositifs tels que le CPF ou la Pro-A.

Pour garantir l'exercice de ce droit, l'employeur doit informer le salarié par tout moyen approprié.

(1) Phrase exclue de l'extension en ce qu'elle contrevient aux dispositions de l'article L. 1225-35 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

ART. 11

Les entreprises de la branche mettent en œuvre des plans d'action permettant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, au regard des contraintes opérationnelles liées à l'organisation du travail, et dans le cadre d'un dialogue social de proximité.

À ce titre, elles veillent à ce que l'organisation des réunions ou des déplacements professionnels prenne en compte les contraintes liées à la vie familiale et étudient la mise en place d'un mécanisme de compensation pour les frais supplémentaires liés à la garde d'enfant et à l'aidance.

ART. 12

Les modalités d'organisation du travail et du temps de travail dans l'entreprise ne doivent pas induire de discrimination.

Il est réaffirmé l'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et à temps partiel. L'exercice d'un travail à temps partiel ne peut induire de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle et salariale.

Les demandes des salariés visant à l'aménagement de la durée ou/des horaires de travail sont examinées dans le double objectif de répondre aux exigences de l'organisation du travail dans l'entreprise et de permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Une attention particulière est portée aux familles monoparentales.

Dans le cadre de l'entretien professionnel, les entreprises s'engagent à évoquer le passage à temps partiel ou un retour à temps plein pour les salariés intéressés.

ART.

La branche constitue un acteur essentiel de la promotion de l'égalité professionnelle.

Il appartient dès lors pour la branche de :
– suivre la mise en œuvre de l'accord en lien avec l'observatoire des métiers et des qualifications ;
– faire le bilan des actions mises en œuvre dans les entreprises ;
– intégrer dans les travaux et études menés par l'observatoire des métiers et des qualifications la dimension de l'égalité professionnelle dans ses études et préconisations ;
– accompagner les entreprises dans leur politique de gestion des ressources humaines en faveur de l'égalité professionnelle, par la diffusion d'outils et de dispositifs de sensibilisation et de communication.

ART. 13

Les parties signataires soulignent le caractère primordial des actions de sensibilisation et communication pour la diffusion et la promotion de l'égalité professionnelle.

Les entreprises s'engagent à partager leurs outils, guides, bonnes pratiques et documents de référence pour soutenir les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, en vue d'alimenter la communication faite à l'occasion de la semaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette semaine sera l'occasion de proposer auprès des équipes RH, managers, salariés, des parcours digitaux de formation mutualisés sur les thématiques, avec un focus sur les stéréotypes de genres qui éviteront des discriminations également sur l'orientation sexuelle.

Les entreprises veillent à ce que la dimension de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit intégrée dans les baromètres sociaux qu'elles réalisent.

Les entreprises de la branche s'inscrivent dans la démarche d'obtention du label égalité professionnelle.

ART. 14

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une commission de l'égalité professionnelle est constituée. Celle-ci prépare notamment les délibérations du comité social et économique sur le rapport comparé des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, établi par l'employeur dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Cette commission reçoit toutes les informations relatives à son champ de compétences pour pouvoir exercer pleinement sa mission.

Les entreprises de la branche adressent chaque année au coordinateur diversité leur index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que leur rapport comparé de la situation des femmes et des hommes.

ART. 15

Un rapport de branche permettant un examen de la situation de l'emploi et de l'évolution des salaires moyens par groupe de classification et par sexe est remis chaque année à la CPPNI.

Ce rapport fait un état de la situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année écoulée et des dispositions énoncées dans le présent accord.

ART. 1.1

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-2 du code du travail, selon lequel « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer sans nuance, dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel, le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour des travaux de valeur égale.

Les travaux ayant une valeur égale sont ceux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

ART. 1.2

Pour établir un diagnostic sur les écarts de rémunération et d'évolution de carrière entre les femmes et les hommes, les entreprises d'au moins 50 salariés disposent notamment de l'index de l'égalité professionnelle.

En tout état de cause, les entreprises de la branche analysent leur situation en matière de pratiques de rémunération, afin de déceler les éventuels écarts injustifiés de rémunération entre les femmes et les hommes.

Une fois cette analyse effectuée, elles dédient un budget spécifique pour prendre les mesures de rattrapage de nature à assurer l'effectivité de l'égalité salariale. Le montant de ce budget pourra être exprimé en pourcentage de la masse salariale. Une présentation au CSE est réalisée annuellement concernant les informations relatives à la suppression des écarts de rémunération non justifiés ; celles-ci comprennent notamment des données par filières ou métiers.

Ces mesures de rattrapage ne doivent pas se substituer à toute autre mesure individuelle ou collective auxquelles peuvent prétendre les salariés.

Les parties signataires demandent aux entreprises de la branche de supprimer tous les écarts injustifiés qui seraient constatés dans l'entreprise.

ART. 1.3

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. (1)

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. (1)

Cette comparaison est effectuée au moment des augmentations individuelles attribuées par l'entreprise. (1)

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)

Cette garantie d'évolution salariale est étendue aux salariés ayant bénéficié d'un congé de proche aidant, tel que défini aux articles L. 3142-16 et suivants du code du travail, d'une durée d'au moins trois mois, en cumul sur l'année.

(1) Les quatre premiers alinéas sont étendus sous réserve de l'application, pour les salariés concernés, des dispositions du premier alinéa des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

ART.

L'association d'employeurs et les organisations syndicales nationales de la branche professionnelle de la retraite complémentaire et de la prévoyance rappellent que la prise en compte de la diversité doit conduire les entreprises à offrir à chaque individu, à compétences et capacités égales, les mêmes possibilités d'accès, de rémunération, et d'évolution dans l'emploi.

À cet effet, le respect et la promotion de l'égalité des chances et de traitement constitue un des axes directeurs de toute politique de ressources humaines.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue donc un enjeu primordial relevant de la responsabilité sociale de chaque entreprise de la branche, en tant qu'elle est une source de richesse professionnelle, d'équilibre social et d'efficacité économique.

À la suite de l'accord du 19 octobre 2015 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, plusieurs dispositions légales sont entrées en vigueur :
– la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels traite des agissements sexistes au sein des entreprises, en rappelant que, dans l'entreprise, lieu de régulation sociale dans laquelle des obligations légales s'imposent aux employeurs comme aux salariés, nul ne peut y être traité défavorablement en raison de son sexe, ni faire l'objet d'une atteinte à sa dignité. Nul ne doit être victime d'un comportement à connotation sexuelle dans son environnement de travail ;
– l'article L. 2253-1 du code du travail modifié par la loi du 29 mars 2018 vient préciser qu'en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes « les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même manière » ;
– enfin, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel instaure notamment :
— le calcul d'un index de l'égalité femmes/hommes pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, afin de mesurer, au moyen d'indicateurs, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
— la désignation dans toutes les entreprises employant au moins 250 salariés d'un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
Le CSE désigne également parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
— des compléments d'information en matière de lutte contre le harcèlement sexuel doivent également être mis à disposition des salariés.

La branche des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance entend apporter un cadre renforcé aux entreprises en mobilisant tous les acteurs (directions, managers, représentants du personnel et salariés) pour aboutir au respect strict du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires notent que le personnel féminin représente, en 2020, 71 % des effectifs de la branche, soit un pourcentage quasiment identique à celui de 2007.

Par rapport aux constats évoqués lors des réunions des groupes techniques paritaires ad hoc, qui se sont tenues en amont de la négociation, des axes de progrès ont été discutés portant sur les thèmes suivants :
– l'égalité salariale ;
– la mixité professionnelle ;
– le positionnement des actions contre les violences sexistes et sexuelles dans les politiques de prévention et de santé au travail ;
– la conciliation des temps de vie, tout au long des carrières des femmes et des hommes ;
– le soutien et l'accompagnement des entreprises de la branche.

Le présent accord s'articule autour de ces thèmes.

SECTION 32

Avenant : Accord du 25 octobre 2024 relatif aux catégories objectives

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est applicable aux institutions entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance.

ART. 2

Pour l'application des dispositions de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les salariés dont l'emploi est positionné à partir de la classe 6.

ART. 3

Pour l'application des dispositions de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les salariés dont l'emploi est positionné à partir du niveau D de la classe 5.

ART. 4

Pour les garanties collectives de protection sociale complémentaire (prévoyance, frais de santé, retraite supplémentaire) instituées au niveau des institutions de la branche au bénéfice d'une catégorie de salariés définie sur la base du premier critère visé à l'article R. 242-1-1,1° du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres, les salariés dont l'emploi est positionné à partir du niveau D de la classe 3.

Les institutions qui recourent au premier critère de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir une catégorie de salariés bénéficiaires d'un régime de protection sociale complémentaire sont libres d'inclure ou non les salariés concernés.

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres ne concerne que les garanties collectives de protection sociale complémentaires instituées au niveau des institutions ; en aucun cas elle n'a vocation à rendre applicables aux salariés concernés les dispositions de la convention collective propres aux cadres.

Les dispositions du présent accord ne font pas obstacle au recours, par les institutions de la branche, aux autres critères de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir les catégories de bénéficiaires de leurs régimes de protection sociale complémentaire.

ART. 5

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche, mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises, dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif.

ART. 6

En cas de révision des dispositions relative à la classification des emplois engendrant une évolution des niveaux de classification, l'association d'employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche s'engagent à examiner la nécessité de réviser le présent accord pour redéfinir les salariés intégrés.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 I 1° du code du travail, lesquelles prévoient les modalités de révision d'un accord.
(Arrêté du 20 mars 2025 - art. 1)

ART. 7

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC mentionnée à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2025.

ART. 8

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

ART. 9

En même temps que son dépôt, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Par ailleurs, le présent accord sera soumis, conformément à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale à la demande d'agrément auprès de la commission paritaire rattachée à l'APEC.

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

ART.

La branche a institué un régime obligatoire de prévoyance incapacité/invalidité/décès applicable à l'ensemble du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance.

Les modalités de ce régime obligatoire ont été définies dans un contrat de prévoyance type en application de l'article 2 de l'annexe III de la convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance.

Le régime de prévoyance de la branche prévoit également des couvertures de garanties complémentaires qui peuvent être choisies par les institutions en accord avec leur personnel ou les représentants de celui-ci. Parmi ces garanties complémentaires, figurent les garanties complémentaire santé.

Le régime de prévoyance de la branche constitue un socle minimal obligatoire de garanties collectives de protection sociale complémentaire.

Ainsi, en application des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, les institutions ont institué des garanties collectives de protection sociale complémentaire (prévoyance, frais de santé, retraite supplémentaire) conformes, a minima, au régime de prévoyance obligatoire de la branche. Elles ont pu également mettre en place des régimes différenciés selon la catégorie des salariés (cadres ou non-cadres).

Le financement de ces régimes de protection sociale complémentaire est exonéré de cotisations sociales salariales et patronales, sous réserve de respecter certaines conditions.

Ainsi, le régime doit présenter un caractère collectif, c'est-à-dire qu'il doit couvrir l'ensemble des salariés de l'entreprise ou une ou plusieurs catégories de salariés, définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Ces critères de définition ont été modifiés par le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 pour tenir compte de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui a repris à l'identique certaines dispositions de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947.

Le premier critère de définition d'une catégorie objective listé par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, issu du décret du 30 juillet 2021, permet de :
– définir une catégorie de bénéficiaires en fonction de l'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 précité ;
– intégrer à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale, certains salariés non-cadres définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire de l'APEC.

Afin de permettre aux institutions de conserver le bénéfice du régime social de faveur sur le financement des couvertures de protection sociale à compter du 1er janvier 2025, les parties signataires entendent définir les salariés non-cadres susceptibles d'intégrer les couvertures des cadres, en pérennisant ce qui avait été validé par la commission administrative de l'Agirc en 2008.

Par courrier du 11 février 2008, la commission administrative de l'Agirc a validé, après étude des classifications de la convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance, les seuils d'affiliation au régime de retraite complémentaire des cadres de l'Agirc de la manière suivante :
– devaient être affiliés au titre de l'article 4 de la CCN de 1947, les salariés dont l'emploi est positionné à partir de la classe 6 ;
– devaient être affiliés au titre de l'article 4 bis de la CCN de 1947, les salariés dont l'emploi est positionné à partir du niveau D de la classe 5 ;
– pouvaient être affiliés au titre de l'article 36 de l'annexe 1 de la CCN de 1947, les salariés classés à partir du niveau D de la classe 3.

C'est dans ce contexte que les parties signataires entendent reprendre les éléments ci-dessus, dans toutes les modalités, pour permettre aux institutions de la branche qui le souhaitent l'intégration de certains salariés non-cadres aux couvertures de protection sociale complémentaire des cadres.

SECTION 33

Avenant : Avenant n° 1 du 30 juin 2026 à l'accord du 1er juillet 2021 relatif à l'accompagnement des salariés aidants

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux de la branche des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance ont signé le 1er juillet 2021 l'accord relatif à l'accompagnement des salariés aidants et à la conciliation de leur situation avec leur vie professionnelle.

Conclu pour une durée de cinq ans, à compter du 1er juillet 2021, cet accord arrive à échéance le 30 juin 2026.

Afin de permettre aux entreprises de la branche de continuer à appliquer ses dispositions, dans l'attente des résultats de la négociation de révision prévue au second semestre 2026, les parties entendent prolonger cet accord jusqu'au 31 décembre 2026.

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

À ce titre, il est convenu ce qui suit :

ART. **unique**

L'article 6.3 intitulé « Durée de l'accord » de l'accord du 1er juillet 2021 est modifié comme suit :

« Le présent accord, conclu pour une durée initiale de cinq ans à compter du 1er juillet 2021, est prolongé jusqu'au 31 décembre 2026. »

SECTION 34

Avenant : Accord du 1er juillet 2026 relatif à la prise en compte de la situation particulière des salariés expérimentés

Source officielle Légifrance

ART.

Les entreprises élaborent des dispositifs d'accompagnement personnalisé pour les salariés expérimentés, en tenant compte de leurs aspirations et de leurs besoins spécifiques.

ART. 7

7.1. Promouvoir la retraite progressive

Il est rappelé l'existence du dispositif relatif à la retraite progressive mis en place dans le cadre des articles 17 et 17 bis de la convention collective nationale de travail.

L'aménagement des fins de carrière étant un sujet déterminant, les entreprises sont encouragées à faire la promotion du dispositif de la retraite progressive.

7.2. Favoriser l'utilisation du compte épargne-temps

Lorsqu'un compte épargne-temps est mis en place au sein de l'entreprise et que les conditions d'utilisation l'autorisent, son usage peut permettre aux salariés d'anticiper la cessation de leur activité avant la date de départ à la retraite ou de réduire leur temps de travail.

Le compte peut aussi prévoir le financement du rachat d'annuités manquantes, correspondant aux années d'études, pour le calcul de la pension de retraite.

7.3. Ouvrir la possibilité d'une conversion en temps de l'indemnité de départ en retraite

Il peut être mis en place au sein de l'entreprise un dispositif permettant une conversion en temps de l'indemnité de départ à la retraite, pour permettre au salarié d'être dispensé d'activité pendant la période précédant le départ effectif à la retraite et de percevoir chaque mois une avance sur son indemnité de départ à la retraite.

7.4. Mettre en place un temps partiel de fin de carrière

Afin de favoriser la poursuite de la vie professionnelle, et sans préjudice de la possibilité d'appliquer les dispositions légales et conventionnelles relatives au temps partiel, tout salarié expérimenté peut demander à bénéficier, avec l'accord de l'employeur, d'un passage à temps partiel dans les conditions suivantes :
– la perte de revenu résultant du passage à temps partiel peut être compensée en tout ou partie par l'employeur, selon des modalités définies par accord d'entreprise ;
– pour permettre à l'employeur de financer tout ou une partie du maintien partiel de la rémunération, l'accord d'entreprise peut prévoir les modalités d'affectation de l'indemnité de départ en retraite au maintien total ou partiel de rémunération ;
– au moment du départ à la retraite, si le montant de l'indemnité de départ à la retraite, qui aurait été due au salarié en l'absence du passage à temps partiel est supérieur au montant des sommes correspondantes à la compensation totale ou partielle du maintien de tout ou partie de sa rémunération, le reliquat est versé au salarié ;
– ce passage à temps partiel est mis en œuvre jusqu'à liquidation de la retraite à taux plein, ou jusqu'au recours au dispositif de retraite progressive ;
– la réversibilité du temps partiel est possible sur la base d'un commun accord du salarié et de l'employeur.

7.5. Favoriser l'engagement dans le cadre du mécénat de compétences

Les entreprises sont incitées à s'engager dans la voie du mécénat de compétences, en tant que dispositif solidaire par lequel une entreprise met à disposition auprès d'une structure d'intérêt général un salarié, qui reste rémunéré par son employeur pendant la mission.

Les modalités de ces interventions sont définies entre l'intéressé, l'employeur et l'organisme extérieur.

ART. 8

Le passage à la retraite peut être source d'inquiétudes pour les salariés, tant à l'égard de leurs droits que du changement de vie qu'il entraîne.

Afin de permettre aux salariés de se projeter sereinement dans cette nouvelle phase de leur vie, les entreprises mettent en œuvre les dispositifs suivants.

8.1. Réunion d'information retraite

Comme pour tous les salariés du secteur privé, les salariés des entreprises de la branche professionnelle peuvent bénéficier des réunions collectives d'information proposées par les institutions de retraite complémentaire à toutes leurs entreprises adhérentes pour informer les salariés de leurs droits à la retraite et les aider à comprendre les documents qu'ils reçoivent concernant leur situation personnelle.

Cette information peut être complétée par des entretiens individuels à la demande du salarié. Des réunions collectives d'information peuvent également être dispensées par la CARSAT de chaque région à l'initiative de l'employeur.

8.2. Possibilité pour les entreprises d'organiser des stages ou formations de préparation à la transition vers la retraite

Afin d'accompagner les salariés expérimentés dont la date de départ en retraite aurait été fixée et afin de favoriser la pleine réussite de ce passage de l'exercice d'une activité professionnelle à celles d'autres activités, les entreprises sont incitées à proposer des ateliers collectifs dont l'objet consistera à les aider dans la préparation de leur projet de retraite.

Ces temps d'échange permettront d'aborder différentes thématiques, telles que la gestion financière, la santé, les loisirs, l'équilibre familial ou encore les activités associatives.

ART. 9

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

Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Un suivi annuel de l'accord est réalisé dans le cadre du comité paritaire de l'observatoire des métiers et des compétences, sur la base d'indicateurs issus du profil de branche, avec un focus sur les salariés âgés d'au moins 55 ans.

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

ART. 10

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

ART. 11

En même temps que son dépôt, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

ART. 12

La révision s'opère conformément à l'article L. 261-7 du code du travail.

ART.

Annexe
État des lieux présenté le 18 mars 2026

La loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social prévoit que « Les organisations liées par une convention de branche se réunissent, une fois tous les trois ans, pour engager, après établissement d'un diagnostic, une négociation sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge.

Cette négociation porte sur :
1° Le recrutement de ces salariés ;
2° Leur maintien dans l'emploi ;
3° L'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel ;
4° La transmission de leurs savoirs et de leurs compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences.

La négociation peut également, s'agissant des mêmes salariés, porter notamment sur :
1° Le développement des compétences et l'accès à la formation ;
2° Les effets des transformations technologiques et environnementales sur les métiers ;
3° Les modalités de management du personnel ;
4° Les modalités d'écoute, d'accompagnement et d'encadrement de ces salariés ;
5° La santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
6° L'organisation du travail et les conditions de travail. »

La notion de salariés expérimentés renvoie à un seuil d'âge caractérisé par la variabilité, selon l'angle abordé :
– seuil de 45 ans pour la « seconde moitié de carrière » ;
– tranche d'âge des 55/64 ans pour l'Insee ;
– 57 ans pour le bénéficiaire d'un CDD « senior ».

Pour le présent état des lieux, la définition suivante a été retenue : entrent dans la catégorie des salariés expérimentés, les salariés âgés d'au moins 55 ans.

1. Dispositions de la convention collective prévoyant des mesures spécifiques pour les salariés âgés d'au moins 55 ans

Dispositions CCN	Contenu
Article 14	Durée du préavis de 6 mois en cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 55 ans
Article 15	Majoration de l'indemnité de licenciement de 50 % après l'âge de 55 ans.
Article 17 bis	Mesures destinées à favoriser le recours à la retraite progressive
Article 30	Réduction d'horaire de 2 h 30 par semaine pour les salariés âgés de plus de 60 ans et de 5 heures par semaine pour les salariés âgés d'au moins 63 ans (réduction d'1 jour par mois en cas de forfait jours portés à 2 jours par mois à partir de 63 ans).

2. Analyse d'accords d'entreprise conclus dans la branche professionnelle (source : étude de l'observatoire sur les seniors)

20 accords ont été analysés dans le cadre de l'étude menée par l'observatoire, au niveau à la fois de la branche, des groupes paritaires de protection sociale et des Institutions de prévoyance la constituant (Agrica, AG2R La Mondiale, APICIL, fédération Agirc-Arrco, Kerialis, Klesia, Malakoff Humanis, PRO BTP).

Une analyse a été réalisée sur la base de questions ciblées sur 4 grandes thématiques :
– la typologie des accords traitant de la question de l'emploi de seniors dans la branche des IRC/IP ;
– la présence ou l'absence de définition de la notion de « senior » dans ces accords, et/ou le critère d'âge retenu ;
– le type de dispositions portées par l'accord étudié ;
– la présence ou non d'indicateurs de suivi de ces accords, sous la forme de cibles chiffrées associées à chacune des dispositions présentées, ainsi que d'avenants ou de documents permettant de constater l'avancement de la mise en œuvre des dispositions.

Le tableau ci-dessous synthétise les principales caractéristiques des accords de la branche analysés au cours de cette étude :

4 principaux accords sur le sujet des séniors	– accords GPEC ; – accords diversité ; – accords QVCT ; – accords de mise en place de la retraite complémentaire.
Une absence de définition de la notion de sénior	Critère d'âge principalement retenu : 55 ans.
Des dispositions principalement tournées vers les fins de carrière	– retraite anticipée ; – recours au CET ; – réduction du temps de travail ; – mise en place d'un PER.

Des innovations intégrant la notion de « cycle de vie » des salariés séniors	– participation à des forums de l'emploi sénior (APICIL) ; – développement de partenariats favorisant les recrutements séniors (Klésia) ; – mise en place de formations à l'intergénérationnel (AGRICA) ; – dispositifs de prévention (AG2R La Mondiale).
Une absence de suivi dans l'ensemble des accords	– fixation d'objectifs mais rarement chiffrés ; – absence de caractère opérationnel (plan d'actions, etc.).

3. Indicateurs retenus pour l'état des lieux

13 indicateurs ont été identifiés :
– évolution des effectifs depuis 2015 ;
– évolution de la structure d'âge sur 10 ans ;
– évolution de l'âge moyen hommes/femmes sur 10 ans ;
– évolution du poids des 55 ans et plus dans la population totale sur 10 ans ;
– évolution de l'âge moyen de départ de l'entreprise des 55 ans et plus en CDI sur 10 ans ;
– évolution de l'âge moyen de départ de l'entreprise des 55 ans et plus en CDI sur 10 ans par catégorie professionnelle ;
– évolution de l'ancienneté moyenne des 55 ans et plus ;
– nombre de recrutements de 55 ans et plus sur 10 ans ;
– part de CDD parmi les 55 ans et plus sur 10 ans ;
– poids des 55 ans et plus dans chaque famille professionnelle sur 10 ans ;
– évolution du temps partiel chez les 55 ans et plus sur 10 ans ;
– taux d'accès à la formation professionnelle continue des 55 ans et plus sur 10 ans ;
– identification des trois principaux domaines de formations suivis par les 55 ans et plus sur les 5 dernières années.

Évolution des effectifs depuis 2015

Tous contrats confondus	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Total effectifs	32 118	32 902	32 036	31 165	30 110	29 288	28 716	28 376	28 369	28 153
Total effectifs 55 ans et +	5 606	5 694	5 507	5 396	5 539	5 693	5 840	6 064	6 322	6 583
Taux de 55 ans et +	17,5 %	17,3 %	17,2 %	17,3 %	18,4 %	19,4 %	20,3 %	21,4 %	22,3 %	23,4 %

Évolution de la structure d'âge sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
55 à 59 ans	75 %	73 %	73 %	73 %	72 %	72 %	70 %	70 %	68 %	65 %
60 à 64 ans	23 %	24 %	25 %	25 %	26 %	26 %	27 %	28 %	30 %	32 %
65 ans et +	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	3 %	3 %

Évolution de l'âge moyen hommes/femmes sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Femmes	43,3	43,4	43,6	43,9	44,3	44,9	45,4	45,2	45,4	46,2
Hommes	43,5	43,7	43,9	44,2	44,7	45,2	45,5	45,2	45,5	46,1
Total général	43,4	43,5	43,7	44,0	44,5	45,0	45,4	45,2	45,4	46,1

Évolution du poids des 55 ans et plus dans la population totale sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
En %	17 %	17 %	17 %	17 %	18 %	19 %	20 %	21 %	22 %	23 %

Évolution de l'âge moyen de départ de l'entreprise des 55 ans et plus en CDI sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Moyenne d'âge	61,6	61,0	61,2	61,1	61,1	61,4	61,6	61,6	61,8	61,7

Évolution de l'âge moyen de départ de l'entreprise des 55 ans et plus en CDI sur 10 ans par catégorie professionnelle

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Employés	61,4	60,8	61,1	61,0	61,1	61,4	61,6	61,7	61,6	61,3
AM	61,5	60,9	61,0	61,0	60,9	61,2	61,4	61,4	61,8	61,5
Cadres	61,9	61,6	61,6	61,5	61,3	61,6	61,8	61,6	61,9	62,2
Total général	61,6	61,0	61,2	61,1	61,1	61,4	61,6	61,6	61,8	61,7

Évolution de l'ancienneté moyenne des 55 ans et plus

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Moins de 5 ans	2 %	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %	4 %	4 %	4 %	5 %
5/9 ans	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	5 %	5 %
10/14 ans	8 %	8 %	7 %	7 %	6 %	6 %	6 %	6 %	5 %	5 %
15/19 ans	5 %	8 %	10 %	12 %	12 %	13 %	11 %	10 %	9 %	8 %
20/24 ans	7 %	6 %	6 %	6 %	8 %	9 %	12 %	14 %	15 %	15 %
25/29 ans	9 %	11 %	12 %	14 %	14 %	12 %	11 %	9 %	10 %	11 %
30 ans et plus	65 %	61 %	59 %	55 %	53 %	53 %	54 %	53 %	52 %	51 %

Nombre de recrutements de 55 ans et plus sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
%	1,6 %	2,5 %	2,6 %	2,5 %	3,2 %	2,7 %	5,8 %	5,6 %	5,1 %	4,7 %

Part de CDD parmi les 55 ans et plus sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
En %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %	1 %	2 %

Poids des 55 ans et plus dans chaque famille professionnelle sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Action sociale	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	3 %	3 %	3 %
Conseil et gestion	40 %	38 %	38 %	38 %	39 %	39 %	39 %	40 %	41 %	40 %
Conseil et pilotage	9 %	10 %	9 %	10 %	11 %	10 %	11 %	10 %	11 %	11 %
Développement	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %	8 %
Finance	2 %	2 %	3 %	3 %	2 %	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %
Management	21 %	20 %	21 %	20 %	19 %	18 %	18 %	18 %	17 %	18 %
SI	5 %	6 %	6 %	7 %	7 %	8 %	8 %	8 %	9 %	8 %
Support	12 %	12 %	12 %	11 %	11 %	11 %	10 %	10 %	9 %	9 %

Évolution du temps partiel chez les 55 ans et plus sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
%	17 %	17 %	18 %	18 %	18 %	17 %	17 %	17 %	18 %	17 %

Taux d'accès à la formation professionnelle continue des 55 ans et plus sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'accès à la formation	56 %	66 %	66 %	80 %	67 %	77 %	75 %	83 %	88 %	88 %

Identification des trois principaux domaines de formations suivis par les 55 ans et plus sur les 5 dernières années

Domaine de formation	2020	2021	2022	2023	2024
1er domaine de formation	Conseil et pilotage	Conseil et pilotage	Systèmes d'information	Systèmes d'information	Conseil et pilotage
2e domaine de formation	Environnement professionnel	Systèmes d'information	Conseil et pilotage	Conseil et pilotage	Environnement professionnel
3e domaine de formation	Systèmes d'information	Retraite	Marketing et commercial	Environnement professionnel	Systèmes d'information

ART. 4

Toute décision de l'employeur doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail.

Ce principe de non-discrimination en entreprise, tel qu'énoncé à l'article L. 1132-1 du code du travail, mentionne expressément l'âge parmi les critères considérés comme discriminants et ne pouvant sous peine de nullité justifier d'une décision de l'employeur.

Tout acte contraire à l'interdiction légale des discriminations à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

L'âge est perçu par les salariés comme le principal critère de discrimination au travail.

Il est donc indispensable, en sus des obligations contenues dans le code du travail sur la non-discrimination, de lutter contre les stéréotypes dans l'entreprise. En effet, les discriminations sont souvent le fruit de biais intériorisés, de représentations sociales et de stéréotypes.

Un stéréotype est une opinion toute faite, acceptée sans réflexion et répétée sans avoir été soumise à un examen critique, sur un sujet, un objet, un individu ou un groupe d'individus. Ces stéréotypes souvent inconscients peuvent engendrer des attitudes discriminatoires.

Les salariés expérimentés sont victimes de nombreux stéréotypes et de représentations négatives qui, à compétences égales, peuvent diminuer leur employabilité et le plein développement de leurs compétences au service des entreprises et du collectif de travail.

Ces stéréotypes ont un double impact : ils sont souvent intériorisés par les personnes qu'ils visent et ils influencent les décisions des acteurs en légitimant pour leur auteur un traitement différencié.

Afin de lutter contre les stéréotypes en amont de comportements discriminatoires qu'ils peuvent entraîner, plusieurs actions sont à mettre en œuvre :
– faire prendre conscience que chaque collaborateur en est potentiellement porteur ;
– aider à identifier les biais et s'en défaire ;
– proposer des actions concrètes visant à prévenir des discriminations.

Les entreprises seront attentives à lutter contre les stéréotypes, sources potentiellement de discriminations en menant des actions de sensibilisation à l'intention des acteurs RH et des managers mais également des actions de communication auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Les entreprises s'attacheront à s'attaquer aux stéréotypes et mettront en avant les atouts des salariés expérimentés.

ART. 5

Les effectifs des Institutions de retraite complémentaire et des Institutions de prévoyance se caractérisent en 2024 par une proportion de salariés expérimentés égale à 23,4 %, soit sept points de plus qu'en 2015.

Pour autant, les parties signataires conviennent de l'importance de poursuivre un recrutement inclusif, afin de favoriser l'emploi des salariés expérimentés.

Dans cette perspective, les entreprises adaptent leurs processus de recrutement, en veillant à la rédaction d'offres d'emploi inclusives, en diversifiant les canaux de recrutement, en sensibilisant les recruteurs aux biais d'âge, et en mettant en avant les compétences et qualités intrinsèques des candidats.

Elles développent des parcours d'intégration intergénérationnelle.

ART. 6

6.1. Lever les freins à la formation continue des salariés expérimentés

Les entreprises veillent à ce que les actions de formation dispensées soient pleinement adaptées aux salariés expérimentés.

Elles développent les formes d'organisation du travail à même d'entretenir en permanence pour les salariés une dynamique d'apprentissage de nature à favoriser, dans une logique préventive, les adaptations aux évolutions d'activités et les parcours professionnels.

Elles font en sorte que le taux d'accès des salariés expérimentés aux actions de formation progresse. Dans cette perspective, elles mettent notamment en place des actions de sensibilisation pour les managers, centrés sur la gestion de la diversité d'âge et la valorisation des contributions des salariés expérimentés.

6.2. Favoriser la transmission des compétences des salariés expérimentés

La transmission des compétences acquises par les salariés expérimentés, tout au long de leur vie professionnelle, constitue un axe à privilégier, compte tenu des compétences techniques fondamentales qu'ils peuvent détenir, de leur expérience, de leur savoir-faire, et de leur connaissance de l'entreprise.

À cette fin, différents dispositifs constituent une reconnaissance de l'expérience et du savoir-faire de ces salariés :
– ainsi, les entreprises favorisent l'exercice de fonctions de tuteur ou de maitre d'apprentissage par des salariés expérimentés volontaires possédant les compétences nécessaires dans le cadre du dispositif de l'alternance, selon les dispositions de l'article 14.4 relatives à l'accompagnement tutoral de l'annexe II de la CCN ou d'accompagnateur pour l'accueil des salariés embauchés ou des salariés en reconversion professionnelle ;
– des salariés expérimentés peuvent également intervenir en tant que formateur métier, dans leur entreprise, selon les dispositions prévues par celle-ci ;
– par ailleurs, les entreprises favorisent la participation des salariés expérimentés à des jurys de concours ou d'examen, ou à des actions de partenariats auprès d'organismes extérieurs, notamment des universités. Les modalités de ces interventions sont définies entre l'intéressé, l'employeur et l'organisme extérieur.

L'approche intergénérationnelle permet d'intégrer efficacement différentes générations de salariés au sein d'une organisation.

Elle vise à reconnaître et à valoriser les diverses perspectives, expériences et compétences apportées par chaque groupe d'âge.

Les entreprises sensibilisent leurs managers à prendre en compte cette donnée dans le travail d'équipe ou promouvoir des projets communs qui peuvent unir différentes générations autour de valeurs partagées (transition écologique, lutte contre les agissements sexistes...).

• Enfin, les entreprises développent des dispositifs de mentorat en interne et/ou en externe et permettent à des salariés expérimentés de s'engager dans cette démarche selon des modalités à définir à leur niveau.

Le mentorat, élément essentiel dans la transmission des savoirs entre les différentes générations, constitue un engagement personnel pour le mentor, basé sur le volontariat de chaque côté, la confiance, la bienveillance et le respect mutuel. Il s'inscrit dans la durée. Le mentorat suit des objectifs personnalisés selon l'âge et les besoins du mentoré : orientation, insertion professionnelle...

L'organisation de cette transmission est formalisée par un entretien entre le mentor et son manager permettant notamment de déterminer le temps consacré à l'exercice de cette mission.

6.3. Valoriser l'apport des salariés expérimentés

Les entreprises présentent régulièrement en interne, selon les modalités les plus adaptées, les différents dispositifs permettant de valoriser l'emploi des salariés expérimentés.

Des parcours inspirants de salariés expérimentés peuvent être mis en valeur, afin de changer les biais de représentation, mais aussi développer la transmission de l'histoire de l'organisation, le partage d'expérience et de savoir-faire.

Dans cette perspective, les bonnes pratiques développées par les entreprises dans le cadre de leurs accords relatifs aux salariés expérimentés sont recensés au niveau de la branche.

Celles-ci feront l'objet d'une diffusion périodique à compter de l'entrée en vigueur de l'accord.

6.4. Accompagner les mobilités professionnelles

Les mobilités professionnelles constituent autant d'opportunités dont les salariés expérimentés peuvent se saisir, afin de continuer à évoluer professionnellement.

Qu'il s'agisse d'une mobilité fonctionnelle ou encore d'une mobilité géographique, chacune représente un moyen d'évolution professionnelle et contribue au développement du parcours du salarié tant par la diversification de l'expérience que par l'enrichissement personnel qu'elle apporte.

Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à favoriser et accompagner la mobilité professionnelle des salariés expérimentés visant à développer de nouvelles compétences dans un nouveau métier, sans que l'âge ne soit considéré comme un frein.

Pour accompagner leur réussite, les entreprises pourront mettre en place des parcours de formation dédiés.

6.5. Assurer un environnement stable

Les entreprises de la branche professionnelle réalisent au moins tous les cinq ans des diagnostics ergonomiques des postes de travail et accompagnent, si besoin, les salariés de plus de 55 ans dans l'aménagement de leur poste de travail.

Ainsi, pour accompagner la démarche d'intégration et de maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins 55 ans, les conditions de travail pourront être optimisées notamment par l'adaptation du poste de travail, ou par un aménagement de la fin de carrière, afin de permettre une meilleure transition entre l'activité professionnelle et le passage à la retraite.

À cet égard, il est rappelé l'existence de l'entretien de parcours professionnel réalisé au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié.

Cet entretien défini à l'article 8.3 de l'accord du 18 mars 2026 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, 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.

Cet entretien professionnel de fin de carrière aborde également les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités de passage à temps partiel ou de retraite progressive.

6.6. Prévention, santé au travail et maintien en emploi des salariés expérimentés

Dans le cadre des actions de prévention et de sensibilisation en matière de santé et de sécurité au travail, les entreprises s'assurent de l'effectivité du suivi des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent telles que prévues par le code du travail.

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

Dans le cadre du présent accord, sont considérés comme salariés expérimentés, les salariés âgés d'au moins 55 ans.

ART. 3

Le présent accord entend détailler les mesures adoptées pour répondre aux thématiques retenues comme obligatoires par la loi du 24 octobre 2025, à savoir :
– le recrutement ;
– le maintien dans l'emploi ;
– la transmission des savoirs et des compétences ;
– l'aménagement des fins de carrière.

Il constitue le cadre général dans lequel les entreprises du secteur professionnel doivent inscrire leurs actions et pratiques en faveur des salariés expérimentés.

En outre, il est rappelé que la branche professionnelle s'est dotée d'un corpus de règles collectives négociées à travers différents accords professionnels concourant également à promouvoir des conditions favorables à l'employabilité, à la réalisation du travail et à la préservation des salariés expérimentés.

ART.

Conscients des enjeux économiques et sociaux liés au maintien dans l'emploi des salariés expérimentés, des atouts propres à cette catégorie de salariés, et en considération des dispositions de la loi du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels (ANI) en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social, 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 18 mars 2026, à l'ouverture de la négociation, sur la base d'un diagnostic composé du suivi de 13 indicateurs.

Ce diagnostic figure en annexe du présent accord.

Elles ont poursuivi la négociation lors des réunions des 15 avril et 22 mai 2026.

Les parties signataires notent que le préambule de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, transposé par la loi du 24 octobre 2025, part du constat que « si le taux d'emploi des 55-59 ans est à présent au-dessus de la moyenne, celui des 60-64 ans reste parmi les plus bas de l'Union européenne » pour énoncer des mesures centrées sur l'emploi et le travail des seniors, entendus comme la population ainsi ciblée. Elles constatent également que l'enquête réalisée annuellement par la DARES portant sur « les seniors sur le marché du travail » définit les salariés seniors comme les personnes âgées de 55 à 64 ans.

Elles relèvent en outre que l'article 2 de l'ANI qui détaille des mesures destinées à préparer la deuxième partie de carrière, soit pour les salariés âgés d'au moins 45 ans, ont été reprises dans leur intégralité par la loi du 24 octobre 2025, et font l'objet des dispositions de l'article 8.3 de l'annexe II de la convention collective nationale, issue de l'accord du 18 mars 2026.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que d'ores et déjà existent des dispositions conventionnelles applicables spécifiquement aux salariés expérimentés :

Ainsi :
– les articles 14 et 15 prévoient une durée du préavis de 6 mois en cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 55 ans, et une majoration de l'indemnité de licenciement de 50 % après l'âge de 55 ans ;
– l'article 17 bis détaille les mesures destinées à favoriser le recours à la retraite progressive ;
– l'article 30 prévoit une réduction d'horaire de 2 h 30 par semaine pour les salariés âgés de plus de 60 ans et de 5 heures par semaine pour les salariés âgés d'au moins 63 ans (réduction d'1 jour par mois en cas de forfait jours portés à 2 jours par mois à partir de 63 ans).

SECTION 35

Avenant salaires : Accord du 3 octobre 2007 relatif à la valeur du point pour l'année 2007 (1)

Source officielle Légifrance

ART.

A la suite des propositions formulées lors de la réunion de la commission paritaire plénière du 3 octobre 2007, il a été convenu entre les parties ce qui suit :

ART. 1

La valeur du point définie à l'article 4 de l'annexe IV à la convention collective nationale du 9 décembre 1993 est fixée au 1er octobre 2007 à 8, 18 €.

ART. 2

La rémunération minimale mensuelle prévue à l'article 8 de l'annexe IV à la convention collective nationale s'établit au 1er octobre 2007 à 1 306 €.

ART. 3

La garantie individuelle des salaires réels est fixée à 101,3 % de ce qu'ils étaient au 1er octobre 2006.
Pour l'application de cette garantie, ne sont pas prises en considération : les primes d'ancienneté, toutes les primes n'ayant pas le caractère de salaires, ainsi que les promotions individuelles.
Par promotion, on entend un changement de fonction, un changement de catégorie, l'accomplissement de la période probatoire de 3 mois et le passage au principalat.

SECTION 36

Avenant salaires : Accord du 3 octobre 2007 relatif aux rémunérations mensuelles minimales pour l'année 2008

Source officielle Légifrance

ART.

A la suite des propositions formulées lors de la réunion de la commission paritaire plénière du 3 octobre 2007, il a été convenu entre les parties soussignées ce qui suit :

ART. unique

Pour l'année 2008, 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, 6 % et en conséquence fixées comme indiqué ci-après.

Montant des RMMG pour l'année 2008

(En euros.)

CLASSE	NIVEAU	RMMG
	A	1 321
E 1	B	1 356
	C	1 372
	A	1 341
E 2	B	1 384
	C	1 435
	D	1 510
	A	1 447
E 3	B	1 533
	C	1 643
AM 3	D	1 741
	A	1 636
AM 4	B	1 702
	C	1 871
	D	2 095
	A	1 954
AM 5	B	2 048
	C	2 358
	D	2 732
	A	2 404
C 6	B	2 465
	C	2 733
	D	3 046
	B	3 553
C 7	C	3 836
	D	4 146
C 8	C	4 815
	D	4 874

SECTION 37

Avenant salaires : Avenant du 2 avril 2008 relatif aux salaires au 1er avril 2008

Source officielle Légifrance

ART.

A la suite des propositions formulées lors de la réunion de la commission paritaire plénière du 2 avril 2008, il a été convenu entre les parties ce qui suit :

ART. 1

La valeur du point définie à l'article 4 de l'annexe IV à la convention collective nationale du 9 décembre 1993 est fixée au 1er avril 2008 à 8, 28 €.

ART. 2

La rémunération minimum mensuelle prévue à l'article 8 de l'annexe IV à la convention collective nationale s'établit au 1er avril 2008 à 1 322 €.

ART. 3

La garantie individuelle des salaires réels est fixée à 101,5 % de ce qu'ils étaient au 1er avril 2007.
Pour l'application de cette garantie, ne sont pas prises en considération :
— les primes d'ancienneté ;
— toutes les primes n'ayant pas le caractère de salaires ;
— ainsi que les promotions individuelles.
Par promotion, on entend un changement de fonction, un changement de catégorie, l'accomplissement de la période probatoire de 3 mois et le passage au principalat.

ART. 4

L'augmentation de la valeur du point au 1er octobre 2008, qui fera l'objet de la négociation prévue à l'article 4 de l'annexe IV à la convention collective nationale du 9 décembre 1993, sera au moins égale à 0, 80 %.

SECTION 38

Avenant salaires : Accord du 16 mars 2018 relatif aux rémunérations mensuelles minimales garanties au 1er janvier 2018

Source officielle Légifrance

ART.

Considérant :
– le contexte actuel de fortes transformations dans lequel les entreprises du secteur professionnel (tant retraite complémentaire qu'assurance de personnes) sont amenées à évoluer ; notamment la mise en place du régime unifié au 1er janvier 2019 ;
– la nécessité d'accompagner au mieux ces évolutions ;
– la volonté partagée de préserver le dialogue social ;
– que quatre RMMG se situent en dessous du SMIC ;
– le prévisionnel 2018 d'inflation de + 1 % (source loi de finance) ;

Les parties soussignées conviennent ce qui suit :

ART. 1er

À la suite des propositions formulées lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du 26 janvier 2018, il est convenu que :
– les rémunérations mensuelles minimales garanties des classes 1 niveau A et B, de la classe 2 niveau A sont portées au niveau du Smic au 1er janvier 2018 ;
– les rémunérations mensuelles minimales garanties des autres classes sont augmentées de 0,5 % au 1er janvier 2018.

Compte tenu de ces éléments, la nouvelle grille des RMMG au 1er janvier 2018 est la suivante :

(En euros.)

Classes	RMMG au 1er janvier 2018
1A	1 499
1B	1 499
1C	1 502
2A	1 499
2B	1 516
2C	1 572
2D	1 653
3A	1 585
3B	1 677
3C	1 798
3D	1 905
4A	1 791
4B	1 864
4C	2 048
4D	2 293
5A	2 139
5B	2 243
5C	2 582
5D	2 990
6A	2 631
6B	2 698
6C	2 991
6D	3 334
7B	3 890
7C	4 198
7D	4 538
8C	5 271
8D	5 336

ART. 2

La garantie d'augmentation des salaires réels pour les salariés des classes 1A, 1B, et 2A est égale, en 2018, à 1 % soit 85 % de 1,18 %.

La garantie d'augmentation des salaires réels pour les salariés des autres classes est égale, en 2018, à 0,43 % soit 85 % de 0,50 %.

ART. 3

Au regard du diagnostic sur les rémunérations des femmes et des hommes réalisé pour la réunion du 26 janvier 2018, 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 5 à 8.

Ces axes de progrès doivent faire l'objet d'une analyse particulière lors de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises.

SECTION 39

Avenant salaires : Avenant du 25 mai 2022 à l'accord du 25 mars 2022 relatif à la rémunération mensuelle minimale garantie pour l'année 2022

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux de la branche des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance ont signé le 25 mars 2022 un accord 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.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il est convenu ce qui suit :

ART. **unique**

Les dispositions du présent accord s'appliquent sans spécificités aux entreprises de moins de 50 salariés.

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).