

Institutions de retraite complémentaire et de prévoyance

BROCHURE JO 3276

IDCC 1794

Convention collective nationale de travail du 9 décembre 1993⁽⁰⁾

(0) Remplace la convention collective nationale du 28 décembre 1972, résiliée par avenant du 9 décembre 1993.

[Étendue par arrêté du 19 septembre 1994, JO 29 septembre 1994 et élargie aux institutions de prévoyance régies par le code de la Sécurité sociale par arrêté du 31 janvier 1995, JO 10 février 1995]

(Dénonciation par lettre du 13 mars 2007, annulée par lettre du 17 août 2007)⁽¹⁾

(1) Lettre recommandée du 13 mars 2007

Monsieur le Directeur,

En ma qualité de Président de l'Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire, je vous informe par la présente lettre de la décision du conseil d'administration de l'Association, lors de la réunion du 12 mars 2007, de dénoncer et ainsi de ne pas reconduire la convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire signée le 9 décembre 1993, ses avenants, ses annexes, et tous les accords et délibérations pris pour l'application de ladite convention.

Conformément aux dispositions légales, un courrier est adressé aux organisations syndicales nationales signataires de ladite convention les informant de cette dénonciation.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération distinguée.

Lettre recommandée du 17 août 2007

Monsieur le Directeur,

En ma qualité de Président de l'Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire, je vous informe par la présente lettre de la décision du conseil d'administration de l'Association de considérer que la dénonciation opérée le 13 mars 2007 est devenue sans objet, laquelle par ailleurs n'a pas commencé à produire effet, le délai de préavis n'ayant pas débuté. Des lors, la convention collective nationale du personnel des institutions de retraite complémentaire signée le 9 décembre 1993, ses avenants, annexes et tous les accords et délibérations prises pour l'application de ladite convention en vigueur à ce jour sont reconduits à effet du 9 décembre 2007 dans les conditions de l'article 2 de la convention collective.

Un courrier, en ce sens, est adressé aux organisations syndicales nationales signataires de ladite convention les informant de cette décision.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération distinguée.

(L'avenant n° 10 du 27 mars 2009 apporte les modifications de numérotation des articles du Code du travail suite à sa recodification)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraites complémentaire.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération protection sociale travail emploi C.F.D.T. ;

Syndicat national du personnel des organismes de retraite complémentaire S.P.O.R.- C.F.T.C. ;

Syndicat national des cadres et agents de maîtrise des institutions de prévoyance et retraites des cadres I.P.R.C. (C.F.E.-C.G.C.) ;

Fédération nationale des personnels des organismes sociaux C.G.T. ;

Fédération des employés et cadres C.G.T.-F.O ;

Syndicat national force ouvrière des cadres des organismes sociaux (SNFOCOS)

FESSAD UNSA

Mod. par Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Protection Sociale Travail Emploi CFDT.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre Ier

Dispositions générales - Champ d'application, durée, dénonciation, révision,

avantages acquis, ancienneté

Article 1er Champ d'application

Mod. par Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019 ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Protection Sociale Travail Emploi CFDT.

La présente Convention conclue dans le cadre du livre II de la 2^{ème} 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.

Article 2 Durée, dénonciation

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.

Article 3 Révision

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.

Article 4 Avantages acquis

(V. également Délibération n° 3 «Avantages acquis»)

Mod. par Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Protection Sociale Travail Emploi CFDT.

(Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu) 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 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 1000 et 1999 salariés
- 4 représentants entre 2000 et 2999 salariés
- 5 représentants entre 3000 et 3999 salariés

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

Article 5

Ancienneté

(V. également Délibération n° 4 «Ancienneté»)

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.

Chapitre II

Droit syndical

Mod. par Avenant n° 19, 13 sep. 2017, étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr., et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 9 juill. 2019, JO 11 juill., applicable à compter du 1^{er} juill. 2017 à l'exception des dispositions relatives au financement des fonctions syndicales qui prendront effet au 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

IPRG CGC.

Avenant 9 avr. 2020, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT.

Titre 1

Liberté d'opinion, liberté syndicale et non-discrimination syndicale

Mod. par Avenant 9 avr. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 9 juin, applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT.

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.

Titre 2

Exercice des activités syndicales au niveau des instances paritaires de branche

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.

Article 1 **Les instances paritaires de branche**

Mod. par Avenant 9 avr. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 9 juin, applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT.

Article 1-1 **La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

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 article 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.

(Avenant 9 avr. 2020, étendu) 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 deux 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 appartenant l'un au collège employeurs et l'autre au collège des salariés, avec alternance des postes tous les deux 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 une 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 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 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 définie 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 une journée de préparation avant chacune des réunions de ladite commission.

Article 1-2 **Les Groupes de travail paritaires**

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 deux 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.

Article 1-3

La Commission paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (CPNEF)

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 une journée de préparation avant chacune des réunions de celle-ci.

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 une journée de préparation avant chacune des réunions de celui-ci.

Article 2

Participation aux instances et aux réunions paritaires

Mod. par Avenant 9 avr. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 9 juin, applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT.

(Avenant 9 avr. 2020, étendu) Lorsque des salariés participent, sur mandat de l'organisation syndicale, aux instances et aux réunions paritaires prévues à l'article 1 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.

Titre 3

Les modalités d'exercice des activités syndicales au niveau national

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.

Article 3

Moyens alloués à l'exercice des activités syndicales

3-1

Le crédit temps syndical

Un dispositif de crédit temps syndical est créé à compter du 1^{er} 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 1/2 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.

Article 4

Réunions statutaires de l'organisation syndicale, de sa fédération ou du syndicat représentant la branche des IRC et des IP

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 1000 et 1999 salariés
- 4 représentants entre 2000 et 2999 salariés
- 5 représentants entre 3000 et 3999 salariés
- À partir de 4000 salariés, 1 représentant supplémentaire par tranche de 1000 salariés.

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

Titre 4

Exercice du droit syndical au niveau des entreprises de la branche

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.

Article 5

Les mandats syndicaux

Mod. par Avenant 9 avr. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 9 juin, applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT.

(Avenant 9 avr. 2020, étendu) 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 évènement majeur.

5-1

Les délégués syndicaux

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.

5.1.2

Le délégué syndical central d'entreprise

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 deux mille salariés : un délégué syndical central d'entreprise, pas obligatoirement distinct des délégués syndicaux d'établissement ;
- Dans les entreprises d'au moins deux mille 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 ;
- 1 délégué syndical central adjoint supplémentaire par tranche de 3000 salariés, à partir de 6500 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

Le Représentant de section syndicale

(Avenant 9 avr. 2020, étendu) 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 cinquante salariés, conformément aux dispositions de l'article 2142-1-1 du code du travail.

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

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.

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.

Article 6

Les moyens d'information et de communication

Mod. par Avenant 9 avr. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 9 juin, applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT.

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 deux 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 h 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.

Article 7

Les moyens matériels

Mod. par Avenant 9 avr. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 9 juin, applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT.

Dans les entreprises dont l'effectif, apprécié en application des dispositions L. 1111-2 et suivantes 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.

Article 8

La collecte des cotisations

Mod. par Avenant 9 avr. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 9 juin, applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT.

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.

Article 9

Les crédits d'heures

Mod. par Avenant 9 avr. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 9 juin, applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT.

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 l'est conformément 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 1000 et 1999 salariés ;

— À partir de 2000 salariés, ce crédit est porté à 1 heure supplémentaire par mois par tranche de 1000 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.

Article 10

Mod. par Avenant 9 avr. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 9 juin, applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT.

(Avenant 9 avr. 2020, étendu) 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.

Article 10 bis

Les représentants de proximité

Mod. par Avenant 9 avr. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 9 juin, applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT.

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 1000 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.

Titre 5

Le parcours professionnel des représentants du personnel

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.

Article 11 Modalités d'exercice d'un mandat

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.

Article 12 Le Parcours professionnel et la formation

Avenant n° 23, 14 déc. 2018, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Protection Sociale Travail Emploi CFDT.

Avenant 9 avr. 2020, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT.

12-1 La 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 1, bénéficient d'une formation générale, dont le contenu est validé par le comité paritaire de pilotage de la GPEC (*Avenant 9 avr. 2020, non étendu : le terme «GEPC» est remplacé par le terme «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.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 23, 14 déc. 2018, non étendu) 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 1, bénéficient d'une formation générale, dont le contenu est validé par le comité paritaire de pilotage de la GPEC (Avenant 9 avr. 2020, non étendu : le terme «GEPC» est remplacé par le terme «GEPP»), dispensée par le Centre de formation et axée sur les caractéristiques historiques et contemporaines de la branche des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance, sur le paritarisme, ainsi que sur le rappel des enjeux éco-

nomiques 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

L'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 formation (*Avenant 9 avr. 2020, non étendu : les termes «plan de formation» sont remplacés par les termes «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.

Article 13

La garantie de rémunération

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.

Article 14

L'entretien de fin de mandat

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.

Article 15 **Valorisation de l'expérience syndicale**

(Pour l'impérativité de l'Article 15, voir Avenant n° 21 du 14 décembre 2018)

Mod. par Avenant 9 avr. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 9 juin, applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT.

(Avenant 9 avr. 2020, étendu) 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.

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.

Chapitre III **Activités sociales et culturelles**

Article 8

(V. également Délibération n° 7 «œuvres sociales»)

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 p. 100 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 R.A.P. du 2 novembre 1945. À défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel en assument la gestion conjointement avec la direction.

L'affectation de la contribution de 0,90 p. 100 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.

Chapitre IV **Embauchage**

Article 9

Mod. par Avenant n° 11, 27 mars 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010, et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 24 mars 2010, JO 31 mars applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt, soit le 1^{er} mai 2009

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.

Article 10

Mod. par Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu par arr. 5 août 2008, JO 8 août et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 10 oct. 2008, JO 18 oct., repris par avenant n° 11, 27 mars 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010 et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 24 mars 2010, JO 31 mars 2010, applicable à compter du 1^{er} mai 2009 (lendemain de son dépôt)

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.

(Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu) La période d'essai peut être renouvelée une 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 six mois, le salarié est embauché par contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi.

Article 11

Mod. par Avenant n° 4, 17 nov. 2000, étendu par arr. 5 juill. 2001, JO 17 juill. applicable à compter du 1^{er} août 2001 et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 10 oct. 2001, JO 19 oct. 2001

Mod. par Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Protection Sociale Travail Emploi CFDT.

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.

(Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu) 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.

Article 12

(Voir aussi "Annexe catégorielle")(V. également Délibération n° 9 «Conditions à respecter en cas de création ou de vacance de poste dans une institution»)

Mod. par Avenant n° 15, 22 mars 2012, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc., et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 9 août 2013, JO 11 sept., applicable au 1^{er} mai 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SPOR CFTC ;

IPRC CGC.

Mod. par Avenant n° 16, 30 sept. 2014, étendu par arr. 16 mars 2015, JO 24 mars, applicable le lendemain du jour

du dépôt, excepté les dispositions du B du titre 2 qui entre en vigueur le 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFTD ;

IPRC CGC.

Mod. par Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Protection Sociale Travail Emploi CFTD.

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

(Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu) 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.

(Avenant n° 16, 30 sept. 2014, étendu) Les vacances et créations d'emploi sont portées par voie d'affichage à la connaissance du personnel de l'institution et du groupe d'institutions dont relève cette dernière, avec l'indication de la qualification demandée. Tout postulant est reçu par la hiérarchie. 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.

(Avenant n° 15, 22 mars 2012, étendu et élargi) 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 concomitamment adressée à la Bourse de l'emploi.

Article 13

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

Chapitre V

Préavis, licenciement, fin de contrat à durée déterminée, départ en retraite

Article 14

Préavis

(V. également Délibération n° 11 «Durée de préavis en cas de licenciement»)

Mod. par Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu par arr. 5 août 2008, JO 8 août et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 10 oct. 2008, JO 18 oct.

(Voir aussi "Annexe catégorielle")

(Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu) La durée du préavis réciproque est, « sauf en cas de faute grave ou de faute lourde », de un mois pour les employés.

(Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu) 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.

(Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu) En cas de licenciement d'employé ayant 45 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 55 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.

Article 15 **Indemnité de licenciement**

Mod. par Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu par arr. 5 août 2008, JO 8 août et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 10 oct. 2008, JO 18 oct.

Mod. par Avenant n° 14, 15 juin 2011, étendu par arr. 11 oct. 2012, JO 18 nov. et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 11 août 2014, JO 23 août

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGE-CGC.

(Voir aussi "Annexe catégorielle")

(Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu et élargi) Les employés licenciés après deux ans de présence reçoivent au moment de leur licenciement, « sauf faute grave ou lourde », une indemnité de licenciement égale à 35 p. 100 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 p. 100 après l'âge de 45 ans et de 50 p. 100 après l'âge de 55 ans.

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

(Avenant n° 14, 15 juin 2011, étendu et élargi) 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.

(Avenant n° 14, 15 juin 2011, étendu et élargi) 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.

Article 15 bis **Indemnité de fin de contrat à durée déterminée**

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.

Article 16

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

Article 17 **Départ en retraite**

(V. également Délibération n° 12 «Conditions d'application de l'article 17»)

Mod. par Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu par arr. 5 août 2008, JO 8 août et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 10 oct. 2008, JO 18 oct.

Mod. par Avenant n° 14, 15 juin 2011, étendu par arr. 11 oct. 2012, JO 18 nov. et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 11 août 2014, JO 23 août

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGE-CGC.

Mod. par Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Protection Sociale Travail Emploi CFDT.

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

(Avenant n° 14, 15 juin 2011, étendu et élargi) 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 deux ans d'ancienneté dans une ou plusieurs entreprises appliquant la présente Convention, une allocation de départ en retraite.

(Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu) 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 deux 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 du sixième de mois par année d'ancienneté.

(Avenant n° 14, 15 juin 2011, étendu et élargi) 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 neuf mois d'appointements.

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

(Avenant n° 14, 15 juin 2011, étendu et élargi) 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^o 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 du douzième des appointements annuels, à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais.

(Avenant n° 14, 15 juin 2011, étendu et élargi) 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.

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.

Article 17 bis

Mesures destinées à favoriser le recours à la retraite progressive

Mod. par Avenant n° 22, 14 déc. 2018, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraites complémentaire.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération protection sociale travail emploi CFDT ;

Syndicat national du personnel d'encadrement des Institutions de prévoyance ou de retraite complémentaire IPRC CFE CGC ;

Union Nationale des Syndicats Autonomes FESSAD.

— 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.

Chapitre VI

Congés payés, congés exceptionnels

Article 18

Mod. par Avenant n° 4, 17 nov. 2000, étendu par arr. 5 juill. 2001, JO 17 juill., applicable à compter du 1^{er} août 2001 et élargi aux institutions de prévoyance par arrêté du 10 oct. 2001, JO 19 oct.

Mod. par Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Protection Sociale Travail Emploi CFDT.

(V. également Délibération n° 13 «Congés payés»)

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 (dispositions exclues de l'extension ; arrêté du 19 septembre 1994, JO 29 septembre 1994.*

2

La période normale de vacances s'étend du 1^{er} 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.

(Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu) 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.

La période de référence, pour la détermination de la durée du travail effectif au cours d'une année est celle du 1^{er} 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.

(Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu) 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 l'annexe 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 d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou de maladie.

Article 19 **Majorations pour ancienneté**

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.

Article 20 **Travail en sous-sol ou en local insalubre**

(Pour l'impérativité de l'Article 20, voir Avenant n° 21 du 14 décembre 2018)

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.

Article 21 **Allocation de vacances**

(V. également Délibération n° 14 «Allocations de départ en vacances»)

Mod. par Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu par arr. 5 août 2008, JO 8 août et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 10 oct. 2008, JO 18 oct.

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

(Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu) Cette allocation est égale à 50 p. 100 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 *pro rata 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.

Article 21 bis **Congé sabbatique**

Mod. par Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu par arr. 5 août 2008, JO 8 août et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 10 oct. 2008, JO 18 oct.

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.

(Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu) À 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.

(Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu) 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 » (*voir annexe Salaires*).

Article 22 **Congés exceptionnels**

(V. également Délibération n° 15 « Congés exceptionnels »)

Mod. par Avenant n° 11, 27 mars 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010, et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 24 mars 2010, JO 31 mars applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt, soit le 1^{er} mai 2009

NDLR : l'avenant n° 11 reprend pour les intégrer dans la CC, les dispositions d'un accord du 27 mars 2009 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. Cet accord du 27 mars 2009 est applicable.

Mod. par Accord 22 mars 2012, étendu par arr. 3 juin 2013, JO 8 juin, et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 9 août 2013, JO 11 sept.⁽¹⁾

(1) *Signataires :*

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Mod. par Avenant n° 15, 22 mars 2012, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc., et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 9 août 2013, JO 11 sept., applicable au 1^{er} mai 2012⁽¹⁾

(1) *Signataires :*

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SPOR CFTC ;

IPRC CGC.

1

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

- naissance d'un enfant (un jour ouvré pour le père, s'ajoutant aux trois jours correspondant au congé légal de naissance) ;
- (Avenant n° 11, 27 mars 2009, étendu et élargi) 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) ;
- (Avenant n° 11, 27 mars 2009, étendu et élargi) 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

(Avenant n° 11, 27 mars 2009, étendu et élargi) Des congés peuvent être accordés en cas de maladie des enfants

ou du conjoint «ou de son 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.

2 bis

(Avenant n° 15, 22 mars 2012, étendu et élargi)

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

(Avenant n° 15, 22 mars 2012, étendu et élargi) 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 1^{er} janvier, si ces fêtes correspondent à un dimanche ;
- le vendredi précédent, d'une part, Noël, d'autre part, le 1^{er} janvier, si ces fêtes correspondent à un samedi.

5

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

Chapitre VII

Maladie, maternité, accidents, invalidité

Chapitre I - Maladie, accidents, invalidité

Article 23

(Modifié par avenant n° 1 du 13 février 1995, étendu par arrêté du 19 juin 1995, JO 30 juin 1995 et élargi aux institutions de prévoyance par arrêté du 12 décembre 1995, JO 29 décembre 1995)

(V. également Délibération n° 16 «Calcul du 13^{ème} mois pour des intéressés en arrêt de travail pour maladie ou en congé de maternité»)

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 3 ans d'ancienneté — et en cas d'accident du travail, même s'il a moins d'un an d'ancienneté —, une allocation destinée à compléter les sommes versées à cette occasion soit à titre d'indemnité journalière ou de pension d'invalidité tant par la Sécurité sociale que par d'autres régimes complémentaires de prévoyance, soit à titre d'indemnité par des tiers responsables ou leur assurance,
- s'il a plus de 3 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.

Article 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 p. 100 des appointements bruts, pendant les douze mois suivants, l'indemnisation du salarié malade ou accidenté du travail.

Cette indemnisation est ensuite ramenée à 66 p. 100 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 p. 100 des appointements bruts.

Article 25

(Modifié par avenant n° 1 du 13 février 1995, étendu par arrêté du 19 juin 1995, JO 30 juin 1995 et élargi aux institutions de prévoyance par arrêté du 12 décembre 1995, JO 29 décembre 1995)

(Voir aussi "Annexe Catégorielle")

1

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

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

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

2

Dans les cas où il serait nécessaire, pour la bonne marche de l'institution, de pourvoir au remplacement de l'intéressé entre le 15^e mois et le 24^e 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).

Article 26

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

Chapitre II - Maternité

Article 27 Maternité

(V. également Délibération n° 16 «Calcul du 13^{ème} mois pour des intéressés en arrêt de travail pour maladie ou en congé de maternité»)

Mod. par Avenant n° 4, 17 nov. 2000 étendu par arr. 5 juill. 2001, JO 17 juill., applicable à compter du 1^{er} août 2001 et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 10 oct. 2001, JO 19 oct.

Avenant n° 11, 27 mars 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010, et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 24 mars 2010, JO 31 mars applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt, soit le 1^{er} mai 2009

NDLR : l'avenant n° 11 reprend pour les intégrer dans la CC, les dispositions d'un accord du 27 mars 2009 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. Cet accord du 27 mars 2009 est applicable.

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 :

— une heure par jour de travail dès la production du certificat de grossesse,

— deux heures par jour à partir du 6^{ème} 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.

(Avenant n° 11, 27 mars 2009, étendu et élargi) Pour les salariés dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, la réduction est de deux jours par mois..

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.

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

(Avenant n° 10, 27 mars 2009, non étendu) 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.

Article 27 bis Paternité et accueil de l'enfant

Mod. par Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Protection Sociale Travail Emploi CFDT.

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 d'un 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.

Chapitre VIII Service national - Périodes de réserve

Article 28 Service national

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 pli recommandé avec accusé 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 p. 100 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.

Article 29 **Périodes de réserve**

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.

Chapitre IX **Durée du travail**

Article 30 **Durée et horaire du travail**

(Voir également article 6 de l'accord du 22 mars 2012, étendu)

Mod. par Avenant n° 4, 17 nov. 2000 étendu par arr. 5 juill. 2001, JO 17 juill., applicable à compter du 1^{er} août 2001 et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 10 oct. 2001, JO 19 oct.

Avenant n° 11, 27 mars 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010, et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 24 mars 2010, JO 31 mars applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt, soit le 1^{er} mai 2009

NDLR : l'avenant n° 11 reprend pour les intégrer dans la CC, les dispositions d'un accord du 27 mars 2009 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. Cet accord du 27 mars 2009 est applicable.

Mod. par Avenant n° 15, 22 mars 2012, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc., et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 9 août 2013, JO 11 sept., applicable au 1^{er} mai 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SPOR CFTC ;

IPRC CGC.

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 deux 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.

(Avenant n° 11, 27 mars 2009, étendu et élargi) 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 63 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 jours, la réduction est d'un jour par mois. Elle est portée à deux jours par mois lorsque les intéressés atteignent l'âge de 63 ans»

(Pour l'impérativité des 3 derniers al., voir Avenant n° 21 du 14 décembre 2018) (Avenant n° 15, 22 mars 2012, étendu et élargi) 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.

Chapitre X

Emploi, formation professionnelle

Article 31

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

Chapitre XI

Retraites - Prévoyance

Article 32

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

Chapitre XII

Classifications et salaires

Article 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.

Chapitre XIII

Dispositions diverses

Article 34

Discipline

Mod. par Avenant n° 1, 13 févr. 1995 étendu par arr. 19 juin 1995, JO 30 juin et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 12 déc. 1995, JO 29 déc.

Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu par arr. 5 août 2008, JO 8 août et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 10 oct. 2008, JO 18 oct.

(Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu) Les différentes mesures disciplinaires sont l'avertissement, le blâme, la mise à pied limitée à cinq 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 1^{er} 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.

Article 35 Conciliation

(V. Délibération n° 1 «Composition, fonctionnement et attribution des commissions paritaires d'interprétation et de conciliation)

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.

Article 36 Interprétation de la convention

(V. Délibération n° 1 «Composition, fonctionnement et attribution des commissions paritaires d'interprétation et de conciliation)

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.

Article 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.

ANNEXES

Annexe catégorielle

Cadres et agents de maîtrise

Préambule

L'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983 relatif au personnel d'encadrement s'applique au personnel visé par le présent avenant.

Article 1

(Modifié par avenant n° 4 du 17 novembre 2000 étendu par arrêté du 5 juillet 2001, JO 17 juillet 2001 applicable à compter du 1^{er} août 2001 et élargi aux institutions de prévoyance par arrêté du 10 octobre 2001, JO 19 octobre 2001)

La convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraites complémentaires s'applique à l'ensemble du personnel, y compris les cadres de direction (sous réserve des dispositions prévues à l'annexe VII), des institutions visées par son champ d'application.

Toutefois, en application de l'article premier de cette convention collective, certaines conditions particulières de travail sont précisées ci-après pour les cadres et agents de maîtrise.

Article 2

Préavis - Licenciement

(V. également Délibération n° 11 «Durée de préavis en cas de licenciement»)

Mod. par Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu par arr. 5 août 2008, JO 8 août et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 10 oct. 2008, JO 18 oct.

1

(Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu) La durée de préavis réciproque est, « sauf en cas de faute grave ou lourde », de trois mois pour les bénéficiaires du présent avenant.

En cas de licenciement de cadre ou agent de maîtrise et assimilé ayant quarante-cinq ans d'âge et trois ans d'ancienneté, la durée de trois mois est portée à six mois.

Les autres dispositions de l'article 14 de la convention sur le préavis restent applicables.

2

(Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu) L'indemnité de licenciement prévue, « sauf en cas de faute grave ou lourde », par l'article 15 est calculée pour les agents de maîtrise et assimilés à raison de 40 p. 100 des appointements mensuels (égaux eux-mêmes au douzième des appointements annuels) par année de service après deux ans de présence. Ce taux est porté de 50 p. 100 après douze ans de présence.

Elle est calculée dans les mêmes conditions à raison de 50 p. 100 par année de présence en qualité de cadre après deux ans de présence. Ce taux est porté à 62,5 p. 100 après douze ans de présence.

Les autres dispositions de l'article 15 de la convention sur l'indemnité de licenciement restent applicables, excepté le plafond maximum de l'indemnité de licenciement qui est porté à vingt et un mois pour les agents de maîtrise et assimilés et à vingt-quatre mois pour les cadres.

Article 3

Maladie, accident, invalidité

Le délai de vingt-quatre mois prévu aux paragraphes 2 et 3 de l'article 25 est porté à trente mois.

Article 4

Classification

La classification des cadres et de la maîtrise est définie dans l'annexe IV relative aux classifications.

Article 5

Embauchage

Mod. par Avenant n° 16, 30 sept. 2014, étendu par arr. 16 mars 2015, JO 24 mars, applicable le lendemain du jour du dépôt, excepté les dispositions du B du titre 2 qui entre en vigueur le 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFTD ;

IPRC CGC.

(Avenant n° 16, 30 sept. 2014, étendu) En ce qui concerne l'embauche des cadres et outre les dispositions prévues par l'article 12 de la convention et par le paragraphe D du titre 3 de l'annexe II-A, les institutions doivent faire appel à l'association pour l'emploi des cadres (A.P.E.C.) avant de rechercher à recruter par d'autres moyens.

Annexes aux dispositions générales

Annexe I

Champ d'application de la convention collective

(Annexe supprimée par Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu)

Mod. par Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Protection Sociale Travail Emploi CFTD.

Annexe II

Sécurité de l'emploi, formation professionnelle

Mod. par Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Protection Sociale Travail Emploi CFTD.

(Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu) Les dispositions tant de l'annexe II-A que de l'annexe II-B sont applicables, ainsi qu'il est dit à l'article 1^{er} de la convention, à toutes les structures employeurs ayant pour objet d'assurer la gestion des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance.»

Annexe II A. *(Voir également Annexe II-A révisée par Avenant n° 16, 30 sept. 2014, étendu)*

Sécurité de l'emploi

(V. également Délibération n° 10 «Application de l'annexe II A»)

Les présentes dispositions précisent, pour le personnel des institutions de retraites, les modalités d'application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

I) Instances au niveau de la branche

Mod. par Avenant n° 6, 6 déc. 2005, étendu par arr. 29 mai. 2006, JO 9 juin et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 12 juill. 2006, JO 27 juill.

A- Commission paritaire de l'emploi et de la formation

Mod. par Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu par arr. 5 août 2008, JO 8 août et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 10 oct. 2008, JO 18 oct.

- a -

Il est institué une commission paritaire de l'emploi et de la formation qui a pour tâche :

— de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans les institutions de retraites complémentaires ;

— de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle du personnel.

La commission peut procéder auprès des institutions de retraites aux enquêtes nécessaires à la connaissance de la composition du personnel ainsi qu'à toutes enquêtes nécessaires à son information quant à l'emploi et à la formation des personnels des institutions. Une enquête sur la répartition du personnel dans les différentes catégories est faite après la mise en œuvre de la présente convention et de l'annexe sur la classification.

Elle sera saisie dans les conditions prévues aux paragraphes ci-après des difficultés relatives aux mutations et licenciements collectifs et aux autres transformations de l'emploi qui n'auraient pu être réglées au niveau des institutions. La commission paritaire de l'emploi et de la formation se réunit au moins une fois l'an et lorsque la situation l'exige ; en ce cas, elle se réunit dès que possible. Elle établit un rapport annuel sur la situation de l'emploi, son évolution constatée et, compte tenu des informations disponibles, sur les perspectives d'emploi.

(Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu) 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.

- b -

La commission paritaire de l'emploi et de la formation comprend :

- pour la délégation des salariés : au titre de chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention, quatre représentants nominativement désignés qui peuvent se faire suppléer ;
- pour la délégation des employeurs : un nombre de représentants égal au total des membres salariés, qui seront désignés par les conseils d'administration de l'A.G.I.R.C. et de l'A.R.R.C.O.

La commission donne son avis par accord de la délégation des employeurs, d'une part, et de la délégation des salariés, d'autre part.

La commission peut créer, dans son sein, des groupes de travail pour l'étude des problèmes particuliers.

- c -

Les frais de fonctionnement de la commission paritaire de l'emploi et de la formation sont assumés par l'AGIRC et l'ARCCO.

B- Observatoire des métiers et des qualifications

1) Objectifs

En application de la loi du 4 mai 2004, il est créé un Observatoire des métiers et des qualifications qui a pour objectif d'assurer le suivi et d'anticiper l'évolution des différents types d'emplois, de détecter les métiers émergents ou sensibles et d'identifier les emplois fragilisés ou correspondant à de faibles niveaux de qualification.

À cet effet :

- il rassemble et traite les données relatives aux métiers de la branche et à leur évolution ainsi que les connaissances théoriques et pratiques dont la mise en œuvre est requise pour l'exercice de ces métiers,
- il détecte les besoins futurs nécessaires au bon fonctionnement des institutions,
- il identifie les facteurs d'évolution des métiers, repère les connaissances et recense les compétences dont l'acquisition est jugée nécessaire pour faire face à ces évolutions,
- il identifie les besoins d'accompagnement des personnels à l'évolution des métiers, et notamment de ceux ayant un faible niveau de qualification.

2) Organisation et fonctionnement

L'Observatoire des métiers et des qualifications travaille dans le cadre de programmes pluriannuels définis par la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation ou des sujets dont il se saisit.

L'Observatoire des métiers et des qualifications comporte :

- une instance paritaire chargée d'étudier et d'anticiper l'évolution des métiers, d'établir un constat et de préconiser, si nécessaire, des orientations et actions à mettre en œuvre. Elle est composée :
 - d'une délégation de dix membres des organisations syndicales signataires de la Convention Collective Nationale du 9 décembre 1993, à raison de deux membres par organisation syndicale, dont au moins l'un d'eux fait partie de la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation,
 - et de dix membres représentant l'Association d'Employeurs, dont au moins cinq membres de la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation,
 - par ailleurs il est désigné dans chaque collège cinq suppléants qui siègent en l'absence de titulaires dont, pour le collège des salariés, un représentant par organisation syndicale.

L'Observatoire des métiers et des qualifications désigne tous les deux ans, en son sein, un Président et un vice-Président appartenant l'un au collège Employeur et l'autre au collège des salariés, avec alternance des postes tous les deux ans.

En cas de vacance de l'un des postes, il est procédé à la désignation d'un remplaçant pour la durée du mandat restant à courir, le remplaçant devant être choisi au sein du même collège que le remplacé sortant.

Le président anime les réunions de l'Observatoire dont il établit l'ordre du jour en accord avec le vice-Président.

L'Observatoire tient une réunion au moins une fois par semestre.

— l'Observatoire s'appuie sur un support technique dont les moyens humains et matériels sont mis à sa disposition par les Fédérations AGIRC et ARRCO, pour assurer les travaux dont il a la charge.

Les travaux de l'Observatoire des métiers et des qualifications s'appuient sur le rassemblement des données que les institutions sont dans l'obligation de fournir à l'Observatoire, en réponse aux questionnaires qui leur sont adressés tant pour leurs activités retraite que prévoyance. Ces données doivent permettre notamment de distinguer les grandes familles de métiers sur des bases communes, de déterminer les métiers à analyser en priorité et les perspectives d'évolution des connaissances et expériences professionnelles nécessaires au bon fonctionnement des institutions. De plus, l'Observatoire doit, après avoir recensé les emplois fragilisés, s'attacher à proposer les actions pour permettre la mise à niveau permanente de ceux qui les occupent.

Les travaux d'analyse de l'Observatoire des métiers et des qualifications fournissent des perspectives techniques et un diagnostic devant servir de base aux travaux des autres instances, en particulier de la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation.

L'Observatoire des métiers et des qualifications se dote des outils d'analyse susceptibles de faire apparaître différents scénarios d'évolution, en fonction des transformations technologiques, réglementaires, économiques, sociales,... puis en identifie les incidences possibles en termes d'évolution ou de transformation des emplois.

En fonction des questions traitées, l'Observatoire 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 qualifications donnent lieu à l'établissement de rapports accompagnés d'éventuelles propositions et préconisations.

Sur la base des informations et des éventuelles préconisations fournies par l'Observatoire des métiers et des qualifications, la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation définit les orientations des programmes de formation à mettre en œuvre, notamment par le centre de Formation AGIRC-ARRCO.

Les travaux de l'Observatoire des métiers et des qualifications font l'objet d'un rapport annuel de synthèse portant sur l'ensemble des projets conduits et des projets nouveaux pour les années à venir. Ce rapport est remis à la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation afin que celle-ci puisse en tenir compte dans la détermination des priorités de formation.

3) Financement

Le fonctionnement de l'Observatoire est financé par les Fédérations AGIRC et ARRCO et, dans les limites fixées par arrêté ministériel, sur les fonds que les institutions versent à Unifonction en application des obligations légales.

II) Information et consultation du personnel

Mod. par Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu par arr. 5 août 2008, JO 8 août et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 10 oct. 2008, JO 18 oct.

a- Trimestriellement, le comité d'entreprise étudie la situation de l'emploi, en retraçant l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe, y compris pour les salariés sous contrat à durée déterminée, les travailleurs temporaires, et les salariés appartenant à une entreprise extérieure, catégories pour lesquelles l'employeur doit préciser les motifs l'ayant amené à y recourir.

b- (Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu) 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.

(Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu) Afin que les comités d'entreprise et les délégués syndicaux puissent jouer effectivement leur rôle consultatif, l'information sur les mesures envisagées dont il est question à l'alinéa précédent sera faite de telle sorte qu'un délai de trois mois au moins soit respecté entre « la date d'envoi du document visé à l'alinéa 4 ci-après » et la décision définitive de la direction. La commission paritaire de l'emploi et de la formation, si elle est saisie dans les conditions prévues au dernier alinéa du présent paragraphe, peut décider de porter ce délai à quatre mois.

Lorsque les mesures envisagées résulteront d'une fusion entre deux ou plusieurs institutions ou de la décentralisation d'une institution, ce délai entre l'information préalable et la décision sera porté à six mois.

(Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu) 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.

Cette information doit être communiquée par la direction au secrétariat de la commission paritaire de l'emploi et de la formation dans le mois qui suit la date à laquelle elle a été donnée. Ledit secrétariat doit transmettre cette information aux organisations signataires de la présente convention.

En cas de difficultés survenues lors de la consultation du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) et des délégués syndicaux, ceux-ci pourront demander que la commission paritaire de l'emploi et de la formation soit saisie.

(Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu) « 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 trois (ou quatre) mois et de six mois prévus ci-dessus, qui peuvent être utilisés par la commission paritaire dans le cadre des dispositions du présent alinéa, ayant un caractère suspensif, les lettres de préavis ne peuvent être adressées aux salariés concernés qu'après l'expiration desdits délais.

c- Le comité d'entreprise est consulté au moins un mois avant toute décision relative à un projet important d'introduction de nouvelles technologies pouvant avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel.

III) Transformation entraînant des mutations internes

(Modifié par avenant n° 1 du 13 février 1995, étendu par arrêté du 19 juin 1995, JO 30 juin 1995 et élargi aux institutions de prévoyance par arrêté du 12 décembre 1995, JO 29 décembre 1995)

Dans le cas de mutations internes dues à une modification de l'organisation entraînant déclassement, les salariés intéressés auront droit au maintien de leurs appointements antérieurs pendant une durée égale à celle du préavis qui leur serait applicable en cas de licenciement avec un minimum de deux mois pour deux ans d'ancienneté au sens de l'article 5 de la convention.

Après expiration du délai ci-dessus, le salarié déclassé par l'effet d'une mutation interne entraînant une réduction de ses appointements effectifs recevra, s'il compte au moins trois mois d'ancienneté, une indemnité temporaire dégressive pendant les quatre mois suivants, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre les anciens et les nouveaux appointements effectifs :

- pour le 1^{er} mois suivant : 80 p. 100,
- pour le 2^e mois suivant : 60 p. 100,
- pour le 3^e mois suivant : 40 p. 100,
- pour le 4^e mois suivant : 20 p. 100.

Si le salarié refuse son déclassement, il est licencié pour motif économique.

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement dans l'institution au cas où un poste de même nature serait créé ou deviendrait vacant ; en outre, les dispositions du VI a lui sont applicables.

IV) Concentration - Fusion

Dans le cas de concentration ou de fusion de deux ou plusieurs institutions, toutes mesures seront prises pour que le personnel qui ne pourrait retrouver un emploi dans l'institution transformée puisse être reclassé dans une institution relevant de l'A.G.I.R.C. ou de l'A.R.R.C.O., dans les conditions prévues au VI a.

Dans le cas où un déclassement serait consécutif à une opération de fusion ou de concentration, les salariés intéressés bénéficieront, s'ils comptent au moins trois mois d'ancienneté, outre le maintien des appointements pendant le délai prévu à l'alinéa premier du paragraphe III ci-dessus, d'une indemnité temporaire dégressive pendant les huit mois suivant l'expiration du délai pendant lequel le maintien de la rémunération antérieure est assuré. Cette indemnité dégressive sera calculée selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre les anciens et les nouveaux appointements effectifs :

- pour les premier et deuxième mois suivants : 80 p. 100 ;
- pour les troisième et quatrième mois suivants : 60 p. 100 ;
- pour les cinquième et sixième mois suivants : 40 p. 100 ;
- pour les septième et huitième mois suivants : 20 p. 100.

V) Décentralisation

(Modifié par avenant n° 1 du 13 février 1995, étendu par arrêté du 19 juin 1995, JO 30 juin 1995 et élargi aux institutions de prévoyance par arrêté du 12 décembre 1995, JO 29 décembre 1995)

Dans le cas où serait décidée la décentralisation totale ou partielle en province d'une institution (ou éventuellement le déplacement du lieu d'activité.), les modalités de déplacement seront étudiées entre la direction, le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) et les délégués syndicaux, de même que les modalités d'application du droit syndical tant dans l'ancien que dans le nouveau lieu de travail. Il sera donné également connaissance de

toutes informations utiles sur le nouveau lieu de travail et les emplois prévus (catégorie, âge, sexe, critères et calendrier d'embauche). Les salariés qui ne conserveraient pas leur emploi, ou qui ne seraient pas reclassés dans une autre institution, seront considérés comme licenciés pour motif économique et bénéficieront des indemnités de licenciement prévues par la présente convention ; en outre, toute mesure sera prise pour permettre le reclassement de ces intéressés dans une institution relevant de l'A.G.I.R.C. ou de l'A.R.R.C.O. (voir VI a ci-après).

Toutes dispositions seront prises par les institutions pour que les intéressés puissent percevoir les allocations de transfert prévues par la loi du 18 décembre 1963 relative au fonds national de l'emploi.

Pour les intéressés qui, n'ayant pas conservé leur emploi dans l'institution décentralisée, retrouveront un emploi dans une nouvelle institution et seraient ultérieurement licenciés par celle-ci, l'indemnité de licenciement qui leur serait due sera calculée en tenant compte de la durée des services qu'ils ont effectués tant dans cette nouvelle institution que dans l'institution décentralisée.

Cependant, dans le cas où le licenciement par la nouvelle institution interviendrait avant le terme de la période d'essai ou au terme de cette période, l'indemnité de licenciement serait à la charge de l'institution décentralisée et serait calculée sur la base du salaire le plus avantageux pour l'intéressé ; en outre, les dispositions du deuxième alinéa du VI a lui seront applicables.

VI) Garanties applicables en cas de mutations intervenues dans le cadre des paragraphes III, IV et V

Dans le cas de mutations intervenues dans le cadre des paragraphes III (transformations internes), IV (fusion, concentration) et V (décentralisation),

a- Les moyens nécessaires, notamment ceux dont dispose la bourse de l'emploi, seront mis en oeuvre pour que le personnel et les institutions intéressées soient informés des postes vacants dans les autres institutions et le personnel intéressé bénéficiera d'une priorité d'embauchage dans ces institutions en fonction de ses aptitudes pendant un délai de un an après licenciement par l'institution à laquelle il appartenait.

L'intéressé qui, ayant perdu un emploi par suite de mutations intervenues dans le cadre des paragraphes III, IV et V, retrouve un emploi dans une institution et vient ultérieurement à être licencié par celle-ci avant le temps de la période d'essai ou au terme de cette période, se retrouve dans la situation de celui qui vient de perdre son emploi par suite desdites opérations et bénéficie, à partir de son dernier licenciement et pendant un an, de la priorité de reclassement prévue ci-dessus. Il en serait à nouveau ainsi s'il venait ultérieurement à être réembauché et licencié dans les mêmes conditions.

b- Les intéressés garderont en outre dans la nouvelle institution les avantages liés à l'ancienneté sauf en ce qui concerne les indemnités de licenciement et de départ en retraite dans la mesure où ils ont perçu de telles indemnités.

Ils les garderont également en cas de deuxième mutation, même à leur initiative, à condition que celle-ci ait lieu dans le délai d'un an prévu au a ci-dessus.

c- Dans le cas où une institution amenée à envisager, indépendamment celui-ci pourra demander à suivre un stage de formation professionnelle lui donnant les moyens d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de sa nouvelle activité, dès lors qu'il possède le niveau de connaissances générales lui permettant de suivre avec profit la formation complémentaire demandée.

Dans ces conditions, le stage sera réputé à l'initiative de l'employeur.

VII) Déplacement du lieu de travail

a- Les modalités de déplacement intervenant dans le cadre de la modalité professionnelle géographique seront étudiées et discutées entre la direction, le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) et les délégués syndicaux.

b- Dans le cas où une institution amenée à envisager, indépendamment du cas visé au paragraphe V ci-dessus, un déplacement du lieu de travail, les comités d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) et les délégués syndicaux étudieront avec la direction les mesures à prendre à l'égard du personnel pour lequel les changements de lieux de travail pourraient présenter des inconvénients.

VIII) Bourse de l'emploi

(Modifié par avenant n° 1 du 13 février 1995, étendu par arrêté du 19 juin 1995, JO 30 juin 1995 et élargi aux institutions de prévoyance par arrêté du 12 décembre 1995, JO 29 décembre 1995)

Pour assurer, notamment, l'application des dispositions ci-dessus prévoyant l'information des institutions et de leur personnel sur les postes vacants dans les institutions, il est créé une bourse de l'emploi.

La Bourse de l'emploi, commune à l'A.G.I.R.C. et à l'A.R.R.C.O., organise la centralisation dans un fichier :

— des offres d'emploi émanant des institutions, que celle-ci lui communiquent dès qu'elles ont satisfait aux dispositions de l'article 12 de la convention ;

— des demandes d'emploi formulées par des salariés des institutions.

La bourse de l'emploi enregistre les offres et les demandes d'emplois, non seulement lorsqu'elles sont motivées par des mesures collectives affectant le volume de l'emploi d'une institution (fusion, décentralisation...), mais aussi lorsqu'elles résultent de besoins particuliers des institutions ou des salariés.

Toutefois, les institutions ne pourront recourir à la bourse de l'emploi pour pourvoir un poste vacant ou créé qu'après avoir satisfait aux obligations résultant pour elles de l'article 12 de la présente convention.

Les demandes d'emploi communiquées à cette bourse qui seraient présentées par des intéressés concernés par des mesures collectives affectant le volume de l'emploi visées aux paragraphes III, IV et V sont satisfaites en priorité.

En présence d'opérations comportant des mesures collectives affectant le volume de l'emploi, la bourse de l'emploi communiquera les informations sur la liste des personnels concernés à reclasser en priorité aux directions et aux comités d'entreprise (ou à défaut aux délégués du personnel) des institutions de retraites, ainsi qu'aux organisations syndicales signataires de la convention.

Annexe II-A - La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

(version révisée par Avenant n° 16, 30 sept. 2014, étendu)

(Annulée et remplacée par Accord du 29 décembre 2021)

Mod. par Avenant n° 16, 30 septembre 2014, étendu par arr. 16 mars 2015, JO 24 mars et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 20 nov. 2015, JO 16 déc., applicable le lendemain du jour du dépôt, excepté les dispositions du B du titre 2 qui entreront en vigueur à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT ;

IPRC CGC.

La GPEC est définie comme une démarche globale visant à mettre en œuvre, au regard de l'environnement et des stratégies des entreprises, les moyens destinés à faciliter la professionnalisation, l'évolution et l'adaptation des compétences, la mobilité professionnelle et la sécurisation des parcours professionnels ; elle permet une gestion anticipative et préventive des ressources humaines.

Titre I^{er} - Les principes de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La démarche GPEC est construite autour de trois principes :

1- Éclairer les entreprises et leurs salariés sur les tendances d'évolutions de l'environnement économique, démographique, réglementaire et technologique

Cet éclairage se fait sur la base d'études prospectives réalisées par les acteurs de la branche professionnelle permettant de décrire les évolutions majeures des métiers de la branche et leurs conséquences en termes d'emplois.

Ces travaux comportent notamment :

- une cartographie des métiers de la retraite complémentaire et de la prévoyance. Celle-ci permet de disposer des informations nécessaires pour mieux appréhender les métiers de la branche, leurs spécificités, et d'identifier les compétences exigées pour leur exercice ;
- le développement d'études en vue de disposer de données quantitatives et qualitatives sur les métiers dans la branche au travers notamment du profil de branche qui sera enrichi d'un volet permettant une identification de métiers par bassin d'emploi ;
- des analyses prospectives sur l'évolution des métiers et l'adaptation des compétences ayant pour objectif de permettre aux entreprises d'anticiper ces évolutions ;
- une analyse approfondie, tant qualitative que quantitative, des emplois en évolution et des emplois émergents ;
- l'élaboration de passerelles d'évolution pour favoriser une mobilité fonctionnelle.

2- Accompagner les entreprises et les salariés de la branche

Sont définies et mises en œuvre par les acteurs de la branche professionnelle des mesures permettant d'anticiper, d'organiser et d'ajuster les compétences des salariés aux évolutions des emplois et aux besoins des entreprises.

Cet accompagnement s'appuie sur les dispositifs suivants :

- Les outils de formation professionnelle déclinés dans l'annexe II-B de la CCN.

Il s'agit d'outils :

- de bilans tels que les différents entretiens professionnels ou le bilan de compétences ;

— liés à la validation des acquis de l'expérience qui permet à chaque salarié de faire valider les compétences acquises afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle ;

— liés à la formation, tels que le compte personnel de formation, le congé individuel de formation, la période de professionnalisation, le contrat de professionnalisation, le tutorat ou le passeport formation.

— La mise en œuvre par le Centre de formation et des expertises métiers de dispositifs d'accompagnements individuels ou collectifs répondant aux besoins des entreprises et des salariés.

3- Informer sur l'emploi par bassin d'emploi

Améliorer la visibilité de l'évolution de l'emploi par bassin d'emploi est un des objectifs de la mise en œuvre d'une GPEC territoriale.

Pour ce faire, les travaux doivent :

— Mettre en évidence les différents bassins d'emploi tels que définis par l'Insee. La répartition géographique des salariés de la branche est annexée à l'accord, assortie de précisions par métiers et par entreprises. Elle doit servir de base à la réflexion des entreprises, en lien avec les instances représentatives du personnel.

— Identifier par bassin d'emploi les métiers et les emplois fragilisés, en tension, en évolution quantitative, en évolution significative en termes de compétences.

— Réaliser une communication auprès des partenaires sociaux, des entreprises et des salariés sur les résultats de ces travaux.

Titre 2 - Les instances de pilotage de la branche

A- La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

Mod. par Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Protection Sociale Travail Emploi CFDT.

a)- Missions

La Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) a pour rôle :

— de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux de la branche sur la situation de l'emploi dans les entreprises,

— de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle du personnel,

— de définir les orientations stratégiques en matière de GPEC et notamment en matière de formation professionnelle.

La Commission peut procéder auprès des entreprises aux enquêtes nécessaires à la connaissance de la composition du personnel ainsi qu'à toutes enquêtes nécessaires à son information quant à l'emploi et à la formation des personnels des entreprises.

Afin de mieux prendre en compte la dynamique de GPEC insufflée par le présent accord, les missions confiées à la CPNEF sont renforcées sur deux axes :

F Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :

La CPNEF :

- examine annuellement les informations relatives aux évolutions d'ordre économique et réglementaire susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers de la branche et le volume de l'emploi,
- est informée sur les projets communautaires aux différents stades d'avancement des projets,
- échange et débat des conséquences de ces évolutions sur les métiers exercés,
- formule sur cette base des demandes à l'Observatoire des métiers et des qualifications et au Centre de formation et des expertises métiers, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi, sur l'évolution des compétences et la formation professionnelle.

F Formation professionnelle

La CPNEF :

- définit les orientations triennales, les priorités et les objectifs de formation de la branche, en s'appuyant notamment

sur les travaux de l'Observatoire, et en informe les entreprises et leurs salariés.

- fixe les orientations stratégiques du Centre de formation et des expertises métiers et de l'observatoire des métiers et des qualifications, en fonction des priorités de la branche.
- définit les CQP et les objectifs de professionnalisation à inclure dans la liste des actions financées en priorité par l'OPCA.

Elle établit un rapport annuel sur la situation de l'emploi, son évolution constatée et, compte tenu des informations disponibles, sur les perspectives d'emploi.

La CPNEF a communication chaque année du nombre de licenciements pour faute grave et pour faute lourde intervenus dans les entreprises de la branche.

b)- Composition et moyens

La commission gérée paritairement est composée de

- pour la délégation des salariés : au titre de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, quatre représentants nominativement désignés ;
- pour la délégation des employeurs : 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.

La CPNEF se réunit une fois par trimestre et lorsque la situation l'exige ; en ce cas, elle se réunit dès que possible.

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

La CPNEF désigne, en son sein, un Président et un Vice Président appartenant l'un au collège Employeur et l'autre au collège des salariés, avec alternance des postes tous les deux ans.

En cas d'empêchement, le Vice président remplace le Président.

L'ordre du jour est fixé conjointement par le Président et le Vice président.

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

La Commission peut créer, en son sein, des groupes de travail pour l'étude des problèmes particuliers.

(Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu) Les frais de fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation sont assumés par l'Association d'employeurs de la branche.

→ Le contenu du I-B de l'annexe II-A est transféré dans le titre 3 au sein duquel il fait l'objet du sous-titre A.

B- Le comité paritaire de pilotage de la GPEC

Considérant que dans le cadre d'une GPEC, il est primordial d'articuler les travaux portant sur les métiers en évolution, les compétences associées et les actions de formation en découlant, il est créé un comité paritaire de pilotage de la GPEC (COPIL GPEC) qui regroupe les Comités paritaires de gestion de l'Observatoire des métiers et des qualifications et du Centre de formation et des expertises métiers en un comité unique.

Ce comité géré paritairement est composé de :

- pour la délégation des salariés : au titre de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, quatre représentants nominativement désignés ;
- pour la délégation des employeurs : 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.

Le comité désigne, en son sein, un Président et un Vice Président appartenant l'un au collège Employeur et l'autre au collège des salariés, avec alternance des postes tous les deux ans ; le collège d'appartenance du Président doit être différent de celui du Président de la CPNEF.

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 tient au moins trois réunions par an.

Il est accordé aux membres du COPIL GPEC une demi-journée de préparation avant chacune des réunions dudit comité.

Ces réunions doivent permettre :

- d'étudier et d'anticiper l'évolution des métiers, d'établir un constat et de préconiser, si nécessaire, des orientations et actions à mettre en œuvre notamment dans le cadre de l'Observatoire ;
- de faire des propositions à la CPNEF pour la définition de ces orientations ;
- de fixer les modalités d'application des décisions prises au sein de la CPNEF ;
- de valider le programme des travaux de l'observatoire avant présentation à la CPNEF ;

-
- de suivre les dispositifs mis en œuvre dans le cadre de la GPEC opérationnelle,
 - d'examiner les travaux menés au sein de la structure de coordination des GPEC des entreprises,
 - de mettre en œuvre les orientations stratégiques arrêtées en matière de formation professionnelle par la CPNEF ;
 - de faire évoluer en conséquence l'offre de formation du Centre de formation et des expertises métiers ;
 - de proposer à la CPNEF de nouveaux CQP.

Titre 3 - Les instruments de la GPEC

A- Observatoire des métiers et des qualifications

Mod. par Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Protection Sociale Travail Emploi CFDT.

a)- Objectifs

L'Observatoire des métiers et des qualifications (OME) a pour objectif d'assurer le suivi et d'anticiper l'évolution des différents types de métiers, de détecter les métiers émergents ou sensibles et d'identifier les emplois fragilisés ou correspondant à de faibles niveaux de qualification.

À cet effet :

- il fournit des éléments d'information et d'analyse prospectifs et des indicateurs permettant aux partenaires sociaux et à leurs instances de définir un cadre commun à l'évolution des politiques de l'emploi et de la formation ;
- il collecte, analyse et exploite les données relatives aux métiers de la branche et à leur évolution et constitue ainsi une base de données sociales sur l'état des ressources humaines de la profession ;
- il est un outil permanent de veille qui, à l'aide d'analyses de données quantitatives et qualitatives, d'enquêtes et de rapports, permet de suivre et d'anticiper les conséquences des évolutions sur les métiers de la profession ;
- il fait, le cas échéant, des préconisations en matière d'actions d'accompagnement des personnels à l'évolution de leurs métiers et en matière d'adaptation des programmes de formation à mettre en œuvre ;
- il est un centre de ressources utiles aux groupes de protection sociale de la branche, pour faciliter leurs travaux de réflexion en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- il met en perspective, au niveau de la branche, les caractéristiques de la conjoncture de l'emploi : besoins, potentialités, risques...
- il organise et anime des rencontres d'experts sur des thèmes spécifiques en lien avec la problématique d'évolution des métiers et des organisations.

b)- Organisation et fonctionnement

L'Observatoire des métiers et des qualifications travaille dans le cadre de programmes pluriannuels définis par le comité paritaire de pilotage GPEC dans le cadre des orientations générales fixées par la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation ou d'autres sujets dont il est saisi par les instances de pilotage GPEC.

(Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu) L'Observatoire s'appuie sur un support technique dont les moyens humains et matériels sont mis à sa disposition par la fédération AGIRC-ARRCO, pour assurer les travaux dont il a la charge.

Les travaux de l'Observatoire s'appuient sur les données que les entreprises sont dans l'obligation de fournir à l'Observatoire, en réponse aux questionnaires qui leur sont adressés tant pour leurs activités retraite que prévoyance. Ces données doivent permettre notamment de distinguer les grandes familles de métiers sur des bases communes, de déterminer les métiers à analyser en priorité et les perspectives d'évolution des connaissances et expériences professionnelles nécessaires au bon fonctionnement des entreprises.

De plus, l'Observatoire doit, après avoir recensé les emplois fragilisés, s'attacher à proposer les actions pour permettre la mise à niveau permanente de ceux qui les occupent.

Les travaux d'analyse de l'Observatoire fournissent des perspectives techniques et un diagnostic devant servir de base aux travaux des autres instances, en particulier de la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation. L'Observatoire se dote des outils d'analyse susceptibles de faire apparaître différents scénarios d'évolution, en fonction des transformations technologiques, réglementaires, économiques, sociales,... puis en identifie les incidences possibles en termes d'évolution ou de transformation des emplois.

En fonction des questions traitées, l'Observatoire 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 donnent lieu à l'établissement de rapports accompagnés d'éventuelles propositions et préconisations.

Sur la base des informations et des éventuelles préconisations fournies par l'Observatoire et préalablement validées par le COPIL GPEC, la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation définit les orientations des programmes de formation à mettre en œuvre, notamment par le Centre de formation et des expertises métiers.

Les travaux de l'Observatoire font l'objet d'un rapport annuel de synthèse portant sur l'ensemble des projets conduits et des projets nouveaux pour les années à venir. Après approbation par le COPIL GPEC, ce rapport est remis à la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation afin que celle-ci puisse en tenir compte dans la détermination des priorités de formation.

L'Observatoire développe une politique de valorisation des métiers de la branche auprès des acteurs institutionnels, des branches voisines et par la participation à des forums, des salons...

c- (Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu) - Financement

Le fonctionnement de l'Observatoire, piloté par les partenaires sociaux de la branche, est financé par l'Association d'employeurs de la branche.

B- La structure de coordination des GPEC

Mod. par Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Protection Sociale Travail Emploi CFDT.

(Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu) La branche se dote d'une structure de coordination des GPEC des entreprises dont les moyens matériels et humains sont mis à disposition par la fédération AGIRC-ARRCO qui s'appuie sur des relais en charge de la GPEC au sein des entreprises.

Elle a pour mission de suivre la mise en œuvre des GPEC des entreprises de la branche, afin de partager les pratiques et favoriser notamment les coopérations territoriales.

Elle est systématiquement informée des accords relatifs à la GPEC conclus pour chaque GPS.

Un examen des travaux menés au sein de cette structure est fait au Comité paritaire de pilotage GPEC.

C- Le centre de formation et des expertises métiers

Le Centre de formation et des expertises métiers inscrit son action dans le cadre des orientations définies par la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation.

Les entreprises font appel au Centre de formation et des expertises métiers pour les formations ayant trait au domaine réglementaire retraite et prévoyance, à l'actualité du cœur de métier et s'agissant des cycles de formation d'experts métiers.

Pour les domaines ne relevant pas de ces champs ni d'un financement mutualisé, le Centre de formation et des expertises métiers est consulté par les entités de la Branche en cas d'appels d'offres pour externaliser une formation ou pour construire une offre de formation.

Le Centre de formation et des expertises métiers établit chaque année un rapport d'activité qui est présenté au Comité paritaire de pilotage de la GPEC puis à la CPNEF.

D- La bourse de l'emploi

La Bourse de l'emploi doit être un outil permettant de favoriser la mobilité des salariés.

Pour assurer, notamment, l'application des dispositions prévoyant l'information des entreprises et de leur personnel sur les postes vacants, la Bourse de l'emploi organise la centralisation dans un fichier des offres, que les entreprises lui communiquent systématiquement, dès lors que l'emploi n'a pas été pourvu en interne, et des demandes d'emploi. Ces offres précisent la catégorie professionnelle (Employé, Agent de maîtrise ou Cadre) concernée.

Le site de la Bourse de l'emploi doit être accessible à tous les salariés. Il peut être consulté sur leur temps de travail.

La Bourse de l'emploi a pour objectif de rechercher l'adéquation entre les compétences des demandeurs d'emploi et celles requises pour les postes à pourvoir et de déterminer les formations le cas échéant nécessaires pour permettre la mobilité.

Selon des modalités définies par l'entreprise, une information collective est assurée auprès du personnel sur l'utilisation de la Bourse de l'emploi.

Afin d'améliorer la visibilité des entreprises et des salariés au niveau territorial, en matière d'emplois, un découpage

par bassin d'emploi est présenté sur le site

E- L'OPCA de la Branche Professionnelle

(Avenant n° 10, 27 mars 2009, non étendu) Les entreprises adhèrent à l'OPCA désigné par la branche pour la partie obligatoirement versée à un OPCA, prévue aux articles «R. 6331-2 et R. 6331-9» 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.

Titre 4 - L'information - consultation des IRP

Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu par arr. 5 août 2008, JO 8 août et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 10 oct. 2008, JO 18 oct.

a- Trimestriellement, le comité d'entreprise étudie la situation de l'emploi, en retraçant l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe, y compris pour les salariés sous contrat à durée déterminée, les travailleurs temporaires, et les salariés appartenant à une entreprise extérieure, catégories pour lesquelles l'employeur doit préciser les motifs l'ayant amené à y recourir.

b- (Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu) 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.

(Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu) Afin que les comités d'entreprise et les délégués syndicaux puissent jouer effectivement leur rôle consultatif, l'information sur les mesures envisagées dont il est question à l'alinéa précédent sera faite de telle sorte qu'un délai de trois mois au moins soit respecté entre «la date d'envoi du document visé à l'alinéa 4 ci-après» et la décision définitive de la direction. La commission paritaire de l'emploi et de la formation, si elle est saisie dans les conditions prévues au dernier alinéa du présent paragraphe, peut décider de porter ce délai à quatre mois.

Lorsque les mesures envisagées résulteront d'une fusion entre deux ou plusieurs institutions ou de la décentralisation d'une institution, ce délai entre l'information préalable et la décision sera porté à six mois.

(Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu) 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.

Cette information doit être communiquée par la direction au secrétariat de la commission paritaire de l'emploi et de la formation dans le mois qui suit la date à laquelle elle a été donnée. Ledit secrétariat doit transmettre cette information aux organisations signataires de la présente convention.

En cas de difficultés survenues lors de la consultation du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) et des délégués syndicaux, ceux-ci pourront demander que la commission paritaire de l'emploi et de la formation soit saisie.

(Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu ; Avenant n° 16, 30 sept. 2014, étendu) «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. Les délais de trois (ou quatre) mois et de six mois prévus ci-dessus, qui peuvent être utilisés par la commission paritaire dans le cadre des dispositions du présent alinéa, ayant un caractère suspensif, les lettres de préavis ne peuvent être adressées aux salariés concernés qu'après l'expiration desdits délais.

c- Le comité d'entreprise est consulté au moins un mois avant toute décision relative à un projet important d'introduction de nouvelles technologies pouvant avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel.

d- Consulter sur la stratégie d'entreprise

Le Comité d'entreprise est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l'entreprise, c'est-à-dire sur les grandes perspectives d'évolution et de développement de l'entreprise, définies par le conseil d'administration et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

C'est la base de données d'informations économiques et sociales qui est le support de cette consultation (article L. 2323-7-1 du Code du travail).

Titre 5 - Décentralisation

Dans le cas où serait décidée la décentralisation totale ou partielle en province d'une entreprise appliquant la présente Convention, les modalités de déplacement seront étudiées entre la direction, le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) et les délégués syndicaux, de même que les modalités d'application du droit syndical tant dans l'ancien que dans le nouveau lieu de travail. Il sera donné également connaissance de toutes informations utiles sur le nouveau lieu de travail et les emplois prévus (catégorie, âge, sexe, critères et calendrier d'embauche).

Titre 6 - Garanties applicables en cas de mutations intervenues dans le cadre de transformations internes, fusion, concentration ou décentralisation

Dans le cas de mutations intervenues dans le cadre de transformations internes, fusion, concentration ou décentralisation.

a- (Avenant n° 16, 30 sept. 2014, étendu) Les moyens nécessaires, notamment ceux dont dispose la bourse de l'emploi, seront mis en œuvre pour que le personnel et les institutions intéressées soient informés des postes vacants dans les autres institutions et le personnel intéressé bénéficiera d'une priorité d'embauchage dans ces institutions en fonction de ses aptitudes pendant un délai de un an après licenciement par l'entreprise à laquelle il appartenait.

(Avenant n° 16, 30 sept. 2014, étendu) L'intéressé qui, ayant perdu un emploi à la suite de ces opérations retrouve un emploi dans une institution et vient ultérieurement à être licencié par celle-ci avant le temps de la période d'essai ou au terme de cette période, se retrouve dans la situation de celui qui vient de perdre son emploi par suite desdites opérations et bénéficie, à partir de son dernier licenciement et pendant un an, de la priorité de reclassement prévue ci-dessus. Il en serait à nouveau ainsi s'il venait ultérieurement à être réembauché et licencié dans les mêmes conditions.

b- (Avenant n° 16, 30 sept. 2014, étendu) Les intéressés garderont en outre dans la nouvelle entreprise les avantages liés à l'ancienneté sauf en ce qui concerne les indemnités de licenciement et de départ en retraite dans la mesure où ils ont perçu de telles indemnités.

Ils les garderont également en cas de deuxième mutation, même à leur initiative, à condition que celle-ci ait lieu dans le délai d'un an prévu au a ci-dessus.

c- En cas de modification substantielle du contenu du travail du salarié, celui-ci se verra proposer une formation professionnelle lui donnant les moyens d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de sa nouvelle activité.

Titre 7 - Déplacement du lieu de travail

a- Les modalités de déplacement intervenant dans le cadre de la modalité professionnelle géographique sont étudiées entre la direction, le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) et les délégués syndicaux.

b- (Avenant n° 16, 30 sept. 2014, étendu) Dans le cas où une entreprise amenée à envisager, indépendamment du cas visé au titre 5 ci-dessus, un déplacement du lieu de travail, les comités d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) et les délégués syndicaux étudieront avec la direction les mesures à prendre à l'égard du personnel pour lequel les changements de lieux de travail pourraient présenter des inconvénients.

Les opérations visées dans les titres 5, 6 et 7 s'effectuent dans le respect des dispositions légales en vigueur en matière de licenciement économique et de celles issues de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Titre 8 - La mobilité volontaire

La GPEC permet d'anticiper et d'accompagner la mobilité volontaire, de mieux prendre en compte les souhaits d'évolution des salariés et de sécuriser ainsi leurs parcours professionnels.

Les entreprises sont appelées à développer des dispositifs liés à la mobilité fonctionnelle et géographique au travers d'un accord qui doit comporter a minima des mesures d'accompagnement.

L'accord doit notamment prévoir les modalités de prise en charge des frais suivants : frais engagés pendant la période de reconnaissance, frais de déménagement et frais d'installation.

En cas de mobilité interentreprises au sein de la branche, les dispositions suivantes sont mises en place :

La mobilité à la demande du salarié vers une autre entreprise de la branche peut s'exercer si celui-ci justifie d'une ancienneté de 18 mois de travail effectif au sein de son emploi.

L'entreprise s'engage à libérer le salarié au plus tard 2 mois après intervention de l'accord entre celui-ci et l'entreprise de la branche qui l'accueille. Pour les cadres, ce délai est porté à 3 mois.

Le salarié est embauché par l'entreprise d'accueil avec la reprise de son ancienneté.

Il peut demander la reprise de ses droits à congés payés, de ses droits RTT et des jours éventuellement épargnés dans un CET par l'entreprise d'accueil, s'il n'en souhaite pas le paiement par l'entreprise quittée.

Une période probatoire, de 2 mois pour les employés, 4 mois pour les agents de maîtrise et de 6 mois pour les cadres, pourra être prévue notamment si la fonction exercée est différente de celle qu'occupait jusque-là le salarié.

L'objet de cette période est de permettre, d'une part, à l'entreprise d'accueil de s'assurer de l'adaptation du salarié à sa nouvelle fonction, et, d'autre part, à l'intéressé de vérifier son intérêt pour le poste.

Si cette période n'est pas jugée satisfaisante, l'entreprise initiale s'engage à réintégrer le salarié dans un emploi équivalent à celui qu'il occupait avant son départ.

Annexe - La GPEC opérationnelle concernant certains domaines de la retraite complémentaire

La présente annexe vise à définir les modalités de mise en œuvre d'une GPEC opérationnelle dans les domaines pour lesquels la procédure budgétaire est placée sous pilotage fédéral

I- La mise en œuvre de cette GPEC s'articule autour de six axes :

- Identifier les emplois et les compétences par domaines ;
- Réaliser des analyses prospectives quantitatives sur l'emploi ;
- Développer des offres de formation ;
- Accompagner les managers ;
- Favoriser la mobilité inter-entreprises au sein de la branche ;
- Développer des actions de communication pour accompagner ces transformations.

A- Les emplois et les compétences

Les travaux ont pour but d'avoir une meilleure visibilité sur le contenu des activités et des compétences clé mises en œuvre au sein de chaque emploi ; de repérer les proximités de compétences entre emplois et les parcours professionnels possibles.

Trois outils sont développés pour atteindre ces objectifs opérationnels :

- 1) la définition d'une cartographie des emplois dont le but est de situer chaque emploi au sein des métiers et d'une cartographie des compétences avec l'ensemble des savoirs, savoir-faire et compétences relationnelles qui sont mobilisés ;
- 2) la définition pour chaque emploi des principales activités et des compétences requises pour l'exercer ;
- 3) l'identification pour chaque emploi des passerelles d'évolution possible au sein de son métier et/ou vers d'autres métiers. Ces passerelles sont établies sur la base des proximités et des écarts de compétences entre les emplois. Elles éclairent les parcours possibles à court, moyen ou long terme.

Ces descriptifs sont actualisés régulièrement afin de prendre en compte et d'anticiper les évolutions des emplois et des compétences.

B- Les analyses prospectives

Ces analyses sont destinées à mieux appréhender et anticiper les conséquences sur les emplois des évolutions économiques, technologiques, réglementaires,...

Ces projections quantitatives s'appuient sur des travaux et réflexions co-construits avec différents acteurs :

- les collaborateurs des entreprises reconnus comme spécialistes dans leur domaine ;
- les équipes ressources humaines.

Elles permettent d'enrichir les politiques RH dans toutes leurs composantes : mobilité, formation, recrutement ; d'identifier et de mettre en œuvre les actions concrètes d'anticipation et d'accompagnement pour les salariés des entreprises.

C- Les offres de formation

La formation est un levier majeur de préparation de l'avenir.

Pour accompagner les salariés et s'assurer qu'ils sont au niveau de compétences attendu, chaque emploi est analysé pour faire ressortir :

-
- les savoirs, savoir-faire et compétences relationnelles nécessaires à sa bonne tenue ;
 - les formations conseillées pour maintenir ou atteindre le niveau attendu.

Une offre de formation est développée dans un catalogue proposant :

- des formations pour être plus performant dans son équipe : développement personnel, développement managérial...
- des formations pour être plus performant dans son métier : techniques métier, outils et normes...
- des formations pour être plus performant dans son environnement : Relations clients et partenaires externes...
- des formations nécessaires pour les passages d'un métier à un autre.

D- L'accompagnement des managers

L'implication des managers est un facteur clé de la réussite de la transformation.

Des dispositifs dédiés aux managers sont mis en place pour les accompagner dans leurs pratiques et leur permettre de jouer :

- leur rôle RH, en prenant part à la gestion de carrière des membres de leurs équipes ;
- leur rôle de porteur du changement, en informant et expliquant à leurs équipes les impacts des transformations.

Une offre de formation dédiée aux managers est mise à la disposition des entreprises.

E- La mobilité inter-entreprises au sein de la branche

Afin de faciliter la démarche de mobilité des collaborateurs et la gestion par les managers et les services RH de ces mobilités, les principes suivants doivent présider à leur mise en œuvre :

F La transparence, gage d'une mobilité qui s'effectue en toute confiance ;

F L'équité, qui facilite l'adhésion des collaborateurs, des managers et des RH à la mobilité ;

F L'engagement, qui dans une démarche de mobilité est réciproque entre l'entreprise et le collaborateur, ceux-ci partageant la responsabilité du succès des mobilités inter-structures ;

F L'accompagnement des mobilités, qui est indispensable à la réalisation du projet professionnel du collaborateur tout au long de sa carrière.

F- La communication

L'information de tous les acteurs est indispensable pour intégrer cette démarche et en appréhender les objectifs.

Cela se traduit par des actions de sensibilisation individuelle et collective.

Ces actions doivent permettre de donner de la visibilité aux partenaires sociaux, aux entreprises et aux collaborateurs sur les évolutions des métiers et des emplois de la Retraite Complémentaire.

Les partenaires sociaux de la branche sont informés dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation des réformes impactant fortement l'organisation du travail dans les entreprises.

Un suivi régulier de la mise en œuvre des dispositifs de la présente annexe est opéré par le COPIL GPEC.

Des réunions d'échanges sont organisées avec les entreprises.

Des actions de communication sont mises en œuvre pour que les collaborateurs prennent part aux changements et pour qu'ils soient acteurs de leur carrière. Elles permettent :

- d'informer en continu les collaborateurs des transformations en cours et à venir pour qu'ils puissent s'y projeter ;
- de rassurer les collaborateurs sur les accompagnements prévus pour qu'ils s'adaptent à ces transformations ;
- de garantir la transparence autour des processus de gestion de carrières et d'évaluation des compétences ;
- de faire connaître les métiers au sein de la branche ainsi que les compétences nécessaires à l'exercice des métiers de demain en encourageant le décroisement et le partage d'expérience.

II- Le coordinateur GPEC, la structure ACT et le Centre de formation et des expertises métiers créent des dispositifs permettant d'accompagner les entreprises et les salariés afin qu'ils puissent s'engager durablement dans une démarche GPEC.

Annexe II B - Formation professionnelle

Mod. par Accord 22 déc. 2020, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 10 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT ;

FESSAD UNSA.

Préambule

Depuis de nombreuses années, la branche professionnelle accorde une importance à la gestion des ressources tout au long de la vie professionnelle et plus particulièrement l'une de ses composantes : la formation professionnelle. Le présent accord réaffirme le caractère essentiel de la formation face au défi d'évolution et de renouvellement permanent des compétences.

Les parties signataires rappellent qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle au niveau de la branche constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable possible au développement des entreprises et des collaborateurs de la branche.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel rappelle les objectifs de «transformation profonde du système de formation professionnelle initiale et continue» dans un contexte de transformations majeures impactant les organisations de travail, les métiers et donc les compétences attendues.

Le principal objectif visé par ce nouvel accord est donc de mettre en œuvre les dispositions de cette loi, et notamment de renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés et de prendre en compte les nouveaux droits accordés aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière.

Pour ce faire, les parties signataires ont orienté les dispositifs relatifs à la formation professionnelle et au développement des compétences tout au long de la carrière du salarié autour des axes suivants :

- Anticiper les besoins des entreprises en matière de formation des salariés pour développer l'employabilité et sécuriser les parcours professionnels.
- Inscrire la formation dans une démarche globale permettant aux salariés de devenir co-auteurs du développement de leurs compétences professionnelles et de l'évolution de leurs parcours professionnels.
- Créer une synergie dans l'utilisation de l'ensemble des dispositifs et moyens de formation.
- Garantir aux salariés la lisibilité des dispositifs de formation et l'information sur les conditions d'accès pour l'ensemble des salariés.
- Concourir à l'effort global d'élévation du niveau de qualification par la certification, favoriser l'insertion et l'évolution professionnelle des salariés au sein des entreprises, notamment via la valorisation des contrats d'apprentissage et la transmission des compétences par les tuteurs et maîtres d'apprentissage.
- Sécuriser les financements de formations via l'engagement de consacrer à la formation professionnelle au minimum un montant fixé conventionnellement.
- Réaffirmer le rôle de la CPNEF dans la politique de branche en matière de formation professionnelle et plus largement l'engagement des parties signataires sur le pilotage stratégique des orientations de formation et de qualification des salariés de la branche et des mesures conventionnelles prises par le présent accord.

Titre 1

Objectifs / priorités de la branche pour l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie et les modalités d'accès

Article 1

Les objectifs de la formation

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

- Maintenir dans l'emploi chaque salarié tout au long de sa carrière professionnelle et développer son employabilité, sa qualification et son développement professionnel,
- Anticiper les évolutions professionnelles du salarié dans son environnement ;
- Permettre une reconversion professionnelle ;
- Intégrer de nouveaux collaborateurs ;
- Favoriser les transmissions des compétences et des savoirs entre les différentes générations de salariés ;
- Valoriser les compétences notamment par le biais de l'acquisition de certifications ;
- Faciliter les transitions professionnelles.

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

À ce titre, les entreprises définissent dans le cadre de la consultation obligatoire sur la politique sociale, les moyens propres à assurer l'égalité d'accès de tous à la formation professionnelle et en mesurer les effets notamment via les

données de formation, remontées annuellement auprès de la CNPEF.

Article 2

Les conditions de réussite et d'accès à la formation

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

Pour réussir, la formation doit résulter d'une concertation entre le responsable hiérarchique et le salarié. Elle doit s'inscrire dans l'évolution professionnelle et la gestion des carrières, en permettant la mobilité fonctionnelle.

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

L'entreprise devra, en lien avec la branche professionnelle :

- Lancer avec la branche une action de promotion de la certification auprès des salariés ;
- Faciliter, dans ce cadre, l'entrée du salarié dans la démarche de certification de ses compétences, en portant à sa connaissance l'existence des dispositifs décrits à l'article 8.1 du présent accord ;
- Présenter régulièrement et, a minima tous les ans, les métiers et possibilités d'évolution, dans le cadre de la politique GEPP menée par l'entreprise et/ou la branche ;
- Définir les métiers sensibles, les salariés concernés et s'assurer que les efforts de formation sont investis en priorité pour ces salariés ; chaque année, l'entreprise rend compte, dans le cadre du dialogue social, de l'investissement formation réalisé pour ces collaborateurs ;
- Préparer et accompagner les salariés aux changements mis en œuvre au sein de l'entreprise et de la branche ;
- Accompagner et aider les managers dans l'identification des besoins de formation de leurs collaborateurs ;
- Aider le salarié à construire un projet professionnel en lien avec ses besoins et ceux de l'entreprise et de la branche ;
- Accompagner et aider les salariés à concrétiser leur projet professionnel par de la formation, y compris par l'accès aux dispositifs de financement ;
- Octroyer au salarié en parcours le temps nécessaire à son investissement dans la formation ;
- Faciliter l'accès au module de formation dans le cadre d'un équilibre vie personnelle / vie professionnelle, dans la proximité et avec souplesse.

Le responsable hiérarchique devra :

- Relayer et expliciter les orientations en matière d'emplois, de formation professionnelle et de certification au sein de l'entreprise et de la branche ;
- Faire remonter auprès de la DRH de l'entreprise les besoins des salariés et les personnes concernées par les métiers dits «sensibles» notamment par le biais des entretiens professionnels et/ou annuels.

Le salarié devra :

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

Article 3

Négociation au niveau des entreprises

Les entreprises, dans le cadre de la consultation obligatoire sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, définissent les orientations stratégiques de la situation actuelle et prévisionnelle de l'emploi et des qualifications, et déterminent les axes prioritaires en termes d'accompagnement et de formation certifiante. L'avis des IRP sur les orientations stratégiques est transmis au conseil d'administration de l'entreprise.

Les informations relatives au plan de développement des compétences doivent être mises à disposition des membres du CSE dans la BDES.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de la formation.

Cette commission est chargée :

- De préparer les délibérations du CSE ;
- D'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- D'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés ;
- D'effectuer le suivi annuel de l'utilisation des CPF construits entre l'employeur et le salarié.

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

Article 4

Les modalités d'accès à la formation

Les actions de formation permettent d'acquérir ou de maintenir une qualification tout au long de la vie professionnelle, dans le cadre :

- du plan de développement des compétences mis en œuvre par l'entreprise ;
- de l'entretien professionnel formalisé ;
- du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre à l'initiative du salarié, en accord avec la réglementation en vigueur ;
- du contrat de professionnalisation ;
- du contrat d'apprentissage ;
- de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) ;
- du CPF de transition mis en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre d'un projet personnel.

Ces modalités d'accès à la formation sont présentées au Titre 2 - Mise en œuvre des dispositifs de formation.

4.1

Formations professionnelles liées à l'adaptation du salarié au poste de travail, ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise et de la branche

4.1.1

Formations collectives

Les mutations technologiques, les transformations économiques et sociales et les chantiers conduits par les partenaires sociaux dans les domaines de la retraite complémentaire et de la prévoyance conduisent à :

- La transformation ou la disparition de métiers existants,
- L'apparition de nouveaux métiers.

Face à ce constat, la branche professionnelle (ses instances et ses entreprises) s'attachera à anticiper les actions de formation collective qui permettront, notamment, de faire face aux changements dans les conditions pratiques d'exercice des emplois et de répondre aux besoins nouveaux des entreprises et de leurs salariés.

La branche professionnelle s'attachera à ce que les actions d'accompagnement et de formation répondent à la nécessité du maintien de l'employabilité (obsolescence des métiers, transferts d'activité, ...).

4.1.2

Formations personnalisées

Des formations personnalisées seront organisées, prenant en compte l'évolution des métiers, pour les salariés ayant déjà une longue expérience professionnelle et pour ceux les plus exposés aux évolutions de leur emploi du fait de leur faible niveau de qualification.

Chaque entreprise devra recenser les métiers dit sensibles (ceux sur lesquels une baisse d'effectif ou de fortes évolutions métiers sont à prévoir) et proposer des parcours de formation génériques et individualisables, en lien avec les passerelles emploi, permettant de maintenir l'employabilité des salariés.

De plus, seront mises en œuvre des actions visant à varier les approches pédagogiques, ainsi que des actions visant à un meilleur transfert des compétences des plus expérimentés vers les plus jeunes.

Enfin, les actions d'évaluation et de validation des acquis de l'expérience (VAE), mentionnées à l'article 9.1 du présent accord, correspondant aux besoins des entreprises seront encouragées. De même, les actions d'évaluation et de validation des acquis professionnels (VAP), mentionnées à l'article 9.2 du présent accord seront encouragées.

4.2

Formation qualifiante des salariés en poste pour leur évolution professionnelle dans l'entreprise et celle de la branche

Des actions de formation qualifiantes doivent permettre de se maintenir dans l'emploi, ou d'évoluer dans l'entreprise, de faciliter la mobilité professionnelle, y compris inter-entreprises en privilégiant le bassin d'emploi du salarié soit en vue d'une progression de carrière, soit pour la sauvegarde de l'emploi.

À partir de l'identification des métiers sensibles et du besoin, un plan d'action spécifique est mis en place dans chaque entreprise impactée, qui tient compte des éventuelles recommandations formulées par la branche.

4.3

Formation professionnelle spécifique des nouveaux salariés aux métiers de la retraite et de la prévoyance

Les entreprises doivent avoir le souci de renouveler leurs compétences par l'intégration et la formation de nouveaux salariés.

Des dispositions seront prises en ce sens, notamment pour :

- Les jeunes,
- Les chômeurs âgés de plus de 45 ans,
- Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus de douze mois,
- Les personnes hors de l'emploi (les femmes notamment), à l'issue d'une période d'inactivité supérieure à douze mois.

Pour ce faire, il convient de recourir aux formations en alternance prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles afin d'assurer au mieux l'intégration des nouveaux collaborateurs dans les équipes en place.

Les parties signataires conviennent de renforcer la politique de la branche en faveur de la qualification des demandeurs d'emploi pour lesquels une action de formation s'avérerait nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi grâce au dispositif de Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) tel que mentionné à l'article 17 du présent accord.

Outre l'acquisition des pratiques professionnelles, seront dispensées des actions de formation ayant pour objet de permettre aux nouveaux salariés de pouvoir se situer dans l'environnement professionnel.

À cet effet, le Centre de formation et des expertises métiers définira un socle minimum de connaissances qui devra obligatoirement être dispensé dans les parcours d'intégration afin d'assurer, notamment, une bonne compréhension de l'organisation de la protection sociale complémentaire, des missions des différents organismes et des principes de fonctionnement des institutions paritaires.

Titre 2

Mise en œuvre des dispositifs de formation

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

- Les actions de formation ;
- Les bilans de compétences ;
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience et les acquis professionnels ;
- Les actions de formation par apprentissage.

Seront également développées d'autres dispositifs et/ou modalités formatives permettant l'accroissement des connaissances et compétences.

Article 5

Actions conduites dans le cadre du plan de développement des compétences

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

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

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

Les entreprises tiennent compte des objectifs et priorités de formation, tant en matière d'actions que de publics, définis dans le présent accord lors de l'élaboration du plan de développement des compétences.

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail, dans les conditions prévues à l'article 12 du présent accord.

Les actions de formation ont pour objet :

- De permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi ;
- De favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- De réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre,

soit en dehors de leur entreprise ;

— De favoriser la mobilité professionnelle.

Le plan de développement des compétences distingue entre :

— Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

En application des dispositions légales, celle-ci constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

— Les autres actions de formation qui constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, à l'exception :

m 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 ;

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

En tout état de cause, les salariés qui obtiennent un diplôme ou une certification, inscrits au répertoire national des certifications professionnelles, ou un titre de branche, bénéficient d'une prime d'un montant au moins égal à 70 % de la RMMG de la classe 1A ou du SMIC mensuel si celui-ci est supérieur, à condition que la préparation du diplôme, de la certification ou du titre concerné soit expressément inscrite au plan de développement des compétences.

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

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

La certification du salarié doit être prise en compte dans le cadre de son évolution professionnelle.

La prime n'est pas applicable lorsque la préparation du diplôme ou du titre est l'objet même du contrat de travail (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

Article 6

Le compte personnel de formation (CPF)

6.1

Principe du compte personnel de formation et formations éligibles

Principe

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

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

Les modalités de mises en œuvre du CPF sont portées à la connaissance des salariés de façon régulière (à minima une fois par an).

Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

— Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences tel que défini par la législation en vigueur ;

— Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle Emploi et le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés ;

— L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE), et des acquis professionnels (VAP) dans des conditions définies par la législation en vigueur ;

-
- Les formations sanctionnées par une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
 - Les formations permettant d'obtenir une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
 - Les formations sanctionnées par une certification ou une habilitation enregistrée au répertoire spécifique ;
 - La réalisation d'un bilan de compétences ;
 - Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci ;
 - La préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd, dans les conditions définies par la législation en vigueur.

Rôle de la CPNEF

La CPNEF informera régulièrement «Certif Pro» regroupant les «Transitions Pro» sur les formations et certifications répondant aux besoins en emplois ou en compétences stratégiques du secteur.

6.2

Alimentation du CPF

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

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

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

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

Toutefois, les salariés à temps partiel dans le cadre d'un congé parental jusqu'aux 3 ans de l'enfant, qui travaillent moins de 50 % de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, acquièrent le même montant en euros que les salariés à temps complet.

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

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

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

6.3

Abondement du CPF

6.3.1

Abondement collectif en application d'un accord collectif

Dans le cas où un salarié n'aurait pas les crédits suffisants sur son CPF pour réaliser une formation, il pourra bénéficier d'un abondement au moment de la mobilisation de son compte conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail.

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

- Exerçant une activité menacée ou occupant un emploi en décroissance,
- Reconnus travailleurs handicapés,
- Reprenant une activité à l'issue d'une période d'absence de 24 mois (congé parental, maladie, proche aidant)

6.3.2

Abondement individuel

Conformément à l'article L. 6323-4 II du code du travail, lorsque le coût de la formation identifiée sur la liste de la CPNEF est supérieur au montant des droits inscrits sur le CPF, le salarié pourra demander à son employeur un abondement financier et/ou l'autorisation d'effectuer la formation pendant tout ou partie son temps de travail avec maintien de sa rémunération.

6.4 Mobilisation du CPF

En tout ou partie pendant le temps de travail

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

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

En dehors du temps de travail

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

Article 7

La reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A)

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou d'une évolution professionnelle par des actions de formation.

La reconversion ou la promotion par l'alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

En application de l'article L. 6324-1 du code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance concerne :

- Les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- Les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion) ;
- Les salariés placés en activité partielle, quelle que soit la nature de leur contrat.

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé selon la réglementation en vigueur.

En application de la réglementation, l'accès au dispositif de la Pro-A n'est pas conditionné par le niveau de qualification visé : les salariés peuvent viser une qualification de niveau inférieur, égal ou supérieur à celui déjà détenu.

En application de l'article L. 6324-3 du code du travail, un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Par ailleurs, la validation des acquis de l'expérience (VAE) ainsi que l'acquisition du socle de connaissance et de compétence sont éligibles au dispositif de la Pro-A. Par exception, il n'y a pas de durée minimale lorsque la Pro-A est mobilisée pour ces deux dispositifs.

En dehors de ces deux cas, et conformément aux articles D. 6324-1 et L. 6325-11 du code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance, en application des dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.

Pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail, cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois.

La durée de l'action de formation dans la cadre de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 15 % et 50 % pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif, conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail.

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) détermine et révisé, le cas échéant, les taux de prise en charge des frais engagés dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance.

Elle établit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance par accord de branche étendu, dans le respect de la réglementation en vigueur.

Elle veille ainsi à ce que cette liste respecte les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. Cette liste figure en annexe du présent accord.

Article 8

Mise en place de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)

Trois CQP existent actuellement dans la branche professionnelle :

- Conseiller retraite ;

-
- Gestionnaire liquidation retraite ;
 - Conseiller entreprise.

8.1

Élaboration des CQP

Les CQP concernent des qualifications dont l'acquisition et la transmission sont essentielles à l'activité des entreprises de la branche. Les CQP sont enregistrés au RNCP. La demande d'enregistrement nécessite l'attribution par France Compétences d'un niveau de qualification défini en fonction des critères déterminés par cette instance.

Pour les métiers de la retraite, des CQP seront définis par la CPNEF sur propositions faites par le Comité paritaire de pilotage de la GEPP, notamment à partir des travaux de l'Observatoire des métiers et des qualifications. Des CQP interbranches pourront également être construits sur des métiers communs à des branches proches de la branche des IRC et des IP.

Il en sera de même pour les métiers de la prévoyance soit par reconnaissance des CQP existants, conçus par les branches professionnelles voisines, soit, éventuellement, par création de nouveaux CQP.

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

Le Centre de formation et des expertises métiers :

- propose des dispositifs de formation pour acquérir les connaissances et développer les compétences à maîtriser pour valider les blocs de compétences ;
- met à disposition des salariés un outil permettant d'effectuer un bilan de positionnement, destiné à évaluer les écarts éventuels de connaissances et de compétences entre le référentiel du CQP et la pratique professionnelle ;
- informe le salarié en parcours de CQP de l'existence d'une communauté de certifiés.

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

8.2

Obtention du CQP

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

Les CQP sont délivrés par la CPNEF après validation par un jury paritaire dont les membres sont désignés pour moitié par l'Association d'employeurs d'une part, par les organisations syndicales représentatives dans la branche d'autre part.

Les entreprises de la branche accordent les autorisations d'absence aux salariés appelés à participer au jury d'examen dans les conditions définies à l'article L. 3142-3-1 du code du travail.

L'obtention du CQP ouvre droit au versement de la prime telle que définie à l'article 5 du présent accord.

Les entreprises de la branche s'engagent à réaliser un suivi de l'évolution professionnelle des salariés ayant obtenu un CQP qui sera présenté aux instances de l'entreprise et à la CPNEF.

Article 9

La validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et la validation des acquis professionnels (VAP)

9.1

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les signataires de l'accord portent une attention spécifique à l'intégration dans les parcours de formation de dispositifs de validation des acquis de l'expérience. Ce dispositif est ouvert aux salariés justifiant d'un an d'expérience en rapport avec le diplôme ou la certification visée.

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

- Diplôme ou titre à finalité professionnelle,
 - Certificat de qualification professionnelle,
- enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

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

Dans cet esprit, la branche professionnelle et les entreprises de la branche informeront les salariés sur les dispositifs de VAE.

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée minimale de 24 heures ou du compte personnel de formation (CPF) et peut éga-

lement être mis en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences ou de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A).

Les entreprises aideront les salariés intéressés dans la constitution des dossiers se situant dans le cadre de projets professionnels validés par l'entreprise ou s'inscrivant dans les projets de la branche.

9.2

La validation des acquis professionnels (VAP)

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

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

Article 10

Le bilan de compétences

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

Le bilan de compétences est éligible au compte personnel de formation.

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

Article 11

La formation digitale et la formation en ligne

Les évolutions de l'organisation du travail invitent à rechercher continuellement de nouvelles techniques de formation permettant davantage de souplesse et de personnalisation.

Les formations digitales répondent aux nécessités de développement des connaissances et des compétences qui s'intègrent dans un plan global d'accompagnement alliant les formations en présentiel et en distanciel. Elles permettent à chaque salarié d'utiliser, à son rythme, les outils mis à sa disposition par des parcours individualisés, avec des méthodes d'entraînement et de simulation qui facilitent l'apprentissage.

L'utilisation et les conditions d'accès de ces outils doivent être encadrées par les entreprises.

Ces formations sont prises sur le temps de travail et rémunérées comme telles.

Article 12

L'action de formation en situation de travail (AFEST)

L'action de formation en situation de travail (AFEST) est définie comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance ou en situation de travail. Elle incite à porter un regard nouveau sur les pratiques pédagogiques avec l'objectif de rapprocher la formation et le travail lui-même.

L'AFEST s'articule autour d'un noyau dur structuré par l'alternance de deux séquences distinctes, mais articulées et répétées autant de fois que nécessaire pour produire les apprentissages visés :

- une mise en situation de travail préparée, organisée et aménagée à des fins didactiques, avec la définition d'un ou de plusieurs objectifs professionnels clairement définis ;
- une séquence réflexive, en rupture avec l'activité productive, où l'apprenant est accompagné par un tiers.

Six conditions sont à réunir :

1. Une intention pédagogique doit être définie : elle se traduit par des objectifs et un parcours pédagogiques définis et formalisés, au moins en partie.
2. Des phases d'analyse réflexive sont organisées et peuvent être réalisées seul, avec des pairs ou un accompagnateur AFEST.
3. L'activité de travail est, le cas échéant, adaptée à des fins pédagogiques.
4. Un accompagnateur (réfèrent, formateur, tuteur ou le manager lui-même) est désigné.
5. Des évaluations des acquis sont réalisées si possible en amont et en aval.
6. Des preuves ou traces de la réalisation de l'AFEST sont enregistrées, notamment sur l'analyse réflexive.

L'AFEST peut être mise en œuvre de façon inductive (en partant des pratiques informelles d'apprentissage) ou déductive (en partant des actions de formation formelles - stages ou « apprentissage mixte » - et en les complétant par de l'AFEST). À chaque approche correspond une offre de service adaptée.

Le centre de formation et des expertises métiers, en lien avec l'OPCO et les entreprises, se propose d'expérimenter et de déployer des actions de formation en situation de travail. Un retour d'expérience sera fait et analysé en CPNEF.

Titre 3

Information et orientation tout au long de la vie professionnelle

Article 13

Le conseil en évolution professionnelle

Tous les salariés peuvent bénéficier sur l'ensemble du territoire d'un conseil en évolution professionnelle (CEP). Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles sur le territoire. À ce titre, l'articulation entre le CEP et l'entretien professionnel, prévu à l'article 14 du présent accord, est 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 facilite le recours au compte personnel de formation.

Ce service est assuré par des opérateurs nationaux et régionaux, dans le cadre du service public de l'orientation tout au long de la vie organisé par l'État et les régions, ou par des acteurs privés, choisis sur appel d'offres.

Chaque salarié doit être informé, notamment par l'employeur, de la possibilité de recourir au CEP.

L'entreprise s'assurera que les salariés disposent de la possibilité de s'informer sur les évolutions du secteur, ainsi que sur leurs effets sur les métiers et les compétences, grâce aux études et travaux prospectifs de l'Observatoire des métiers et des qualifications.

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

Article 14

L'entretien professionnel

Tout salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise, bénéficie d'un entretien professionnel tous les deux ans. Tous les 6 ans, cet entretien fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

14.1

L'entretien professionnel réalisé tous les deux ans

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.

Mise en œuvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur, répondant aux finalités décrites ci-dessus.

En outre, l'entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, ou d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ou à l'issue d'un mandat syndical, dans les conditions visées par l'accord de branche du 13 septembre 2017 et ses avenants.

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

L'entretien devra être mené par une personne en capacité, de par sa fonction, sa formation et son expérience, d'atteindre les objectifs de l'entretien professionnel, à savoir les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

Le salarié peut demander au cours de cet entretien à bénéficier d'un entretien de carrière avec un référent RH.

Contenu

Le contenu de l'entretien professionnel est défini au niveau de chaque entreprise.

Il portera a minima sur :

- L'évolution prévisible du métier exercé par le salarié ;
- Le souhait émis par le salarié quant à son évolution professionnelle ;
- Les compétences développées depuis le dernier entretien et celles à développer dans les 2 ans à venir;
- Le souhait du salarié d'utiliser son CPF.

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

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

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

Organisation

Les modalités de préparation et de déroulement de l'entretien professionnel sont définies par les entreprises, compte tenu de leurs caractéristiques et organisations propres.

Le salarié bénéficie, selon une fréquence déterminée par l'entreprise, d'au moins deux entretiens professionnels et d'un entretien professionnel renforcé par période de six ans. Cette période se compte en année civile

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

La branche accompagne les entreprises par la mise à disposition d'un support type formalisé et actualisé. Le modèle de grille d'entretien élaboré par l'OPCO cohésion Sociale est annexé au présent accord.

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

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

14.2

L'entretien professionnel renforcé tous les 6 ans

Tous les six ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

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

Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des six dernières années, des entretiens professionnels prévus à l'article 14.1) et d'apprécier s'il a :

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié tous les deux ans des entretiens prévus et d'au moins une formation autre qu'une formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, le CPF est abondé suivant les dispositions législatives en vigueur.

Titre 4

L'insertion professionnelle

Article 15

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).

15.1

Le 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 minimas sociaux.

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

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux :

- Personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapé (AAH), ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 (contrat unique d'insertion).

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

- Diplôme ou titre professionnel enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- Certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- Qualification reconnue dans les classifications de la Convention collective nationale.

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe en début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 à 12 mois. Toutefois, cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles au contrat de professionnalisation, en application des dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.

Pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail, cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois.

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

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

La CPNEF détermine et révisé, le cas échéant, les taux de prise en charge des frais engagés dans le cadre du contrat de professionnalisation.

15.2

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 RNCP.

Les bénéficiaires sont les :

- Jeunes de 16 à 29 ans révolus,
- Anciens apprentis de 30 ans révolus qui préparent un diplôme ou un titre supérieur à celui déjà obtenu (le nouveau contrat doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat),
- Anciens apprentis de 30 ans révolus dont le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de leur volonté (le nouveau contrat doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat),
- Personnes handicapées sans limite d'âge,
- Personnes qui projettent de créer ou de reprendre une entreprise qui suppose l'obtention du diplôme ou du titre, sans limite d'âge,
- Jeunes à partir de 15 ans révolus qui ont terminé l'enseignement de la 3^{ème}.

La rémunération est fixée, pendant le contrat ou la période d'apprentissage, en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel (SMC), conformément aux dispositions légales en vigueur selon deux critères :

- L'âge de l'apprenti,
- Sa progression dans le cycle de formation (ex : 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} année du contrat).

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

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

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

15.3

Issue des contrats en alternance

Les entreprises portent une attention particulière au recrutement des alternants, à l'accompagnement dont ils bénéficient ainsi qu'aux possibilités d'insertion qui s'ensuivront.

Les possibilités d'un recrutement sont recherchées dans l'entreprise, et, à défaut, dans la branche, en liaison avec la bourse de l'emploi. Les alternants bénéficient d'une attention particulière au regard d'une candidature externe.

Les entreprises communiquent annuellement aux IRP et à la CPNEF le taux de conversion des contrats en alternance en contrats de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Article 16

Le tutorat

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

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

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

— Pour les salariés :

m De favoriser une intégration globale dans l'entreprise en facilitant la transmission des compétences opérationnelles,

m De clarifier de nouvelles perspectives professionnelles, sources de motivation,

m De développer l'employabilité du tuteur par l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'exercice de la mission de tuteur.

— Pour l'entreprise :

m 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,

m De reconnaître et de valoriser les connaissances et compétences des salariés,

m De fidéliser les salariés par la reconnaissance de leurs connaissances et compétences.

La fonction de maître d'apprentissage/tuteur est essentielle dans la réussite du parcours d'alternance et contribue à réduire les décrochages des alternants. Aussi, les compétences mises en œuvre dans le cadre de l'activité de maître d'apprentissage/tuteur ont été décrites dans un référentiel national de certification élaboré en janvier 2019 par un groupe de travail piloté par la DGEFP, comprenant des représentants du COPANEF, du CNEFOP, de branches professionnelles et de CFA.

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

Les compétences professionnelles mises en œuvre sont regroupées en 3 grands domaines :

— Accueillir et faciliter l'intégration du tuteur :

m Préparer l'arrivée de l'alternant dans l'entreprise ;

m Accueillir l'alternant à son arrivée ;

m Faciliter l'intégration de l'alternant durant sa période d'essai.

— Accompagner le développement des apprentissages et de l'autonomie professionnelle :

m Suivre le parcours avec le centre de formation ;

m Organiser le parcours au sein de l'entreprise ;

m Accompagner l'alternant dans son apprentissage.

— Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages :

m S'appuyer sur des situations de travail pour développer l'apprentissage ;

m Guider la réflexion de l'alternant sur ses activités professionnelles et d'apprentissage ;

m 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 dis-

position 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 deux alternants.

Dans la mesure du possible, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

En outre, les entreprises valoriseront la mission de tuteur ou de maître d'apprentissage ; il sera tenu compte des nouvelles compétences ainsi acquises dans le cadre des évolutions de carrière des personnes exerçant cette fonction.

(Al. Exclu de l'extension par arr. 4 févr. 2022, JO 10 févr.)Il est créé une attestation d'exercice de la fonction tutorale, permettant au tuteur de faire valoir son expérience en lien avec les blocs de compétences visés par la certification nationale MATU¹

1 Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur (MATU) du 2 janvier 2019

; la forme et les conditions d'attribution de cette attestation seront définies par la CPNEF.

À l'issue du terme du présent accord, les entreprises s'engagent à accompagner sur chacun de leur bassin d'emploi au moins un collaborateur à être certifié sur la base du référentiel national MATU.

L'exercice de cette mission donne lieu à l'attribution d'une prime annuelle d'un montant au moins égal au 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 50 % du montant de la RMMG de la classe 1 niveau A ou du SMIC mensuel si celui-ci est supérieur, lorsque le tuteur a pris en charge de manière simultanée deux alternants.

Un suivi national sera fait à la CPNEF.

Ce suivi comprendra :

- Les modalités de recours au tutorat ;
- L'analyse de la population des tuteurs (âge et genre) ;
- Le suivi des moyens mis à disposition des tuteurs (formation, livret, outils).

Dans le cadre de la politique de l'OPCO visant au soutien du tutorat par le financement de la formation de tuteur/maître d'apprentissage ou de l'aide à l'exercice de cette fonction (AEFT relatif au contrat de professionnalisation, AEFMA relatif au contrat d'apprentissage), la branche s'engage à promouvoir et défendre les mesures mises en place en faveur du tutorat, ainsi qu'à communiquer les décisions de l'OPCO auprès des entreprises.

Article 17

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Les parties signataires considèrent que la formation professionnelle des demandeurs d'emploi a toute sa place dans la politique de formation et d'insertion de la branche.

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

Les heures de formations dispensées dans le cadre des POE individuelles sont obligatoirement mises en œuvre et pilotées par le CFEM, outil de branche.

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

Les entreprises sont incitées à utiliser ce dispositif.

Un bilan de l'application de ce dispositif est présenté à la CPNEF dans le cadre de l'enquête sur la formation professionnelle des salariés de la branche.

Titre 5

Le financement de la formation professionnelle et les moyens alloués à la branche

Article 18

Niveau minimal d'investissement formation

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

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

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

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

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

— La Contribution Unique à la Formation Professionnelle versée en application de la législation en vigueur, exclusion faite de la cotisation obligatoire relative à l'apprentissage ;

— Le budget alloué aux actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences.

L'enquête sur la formation professionnelle menée annuellement par l'Observatoire des métiers et des qualifications sera présentée aux membres de la CPNEF et permettra, notamment, de connaître le taux d'accès des salariés à la formation professionnelle continue, la nature des formations et les dispositifs utilisés, la durée moyenne des actions de formation, les caractéristiques sur les salariés formés et le taux d'investissement global des entreprises de la branche.

Les indicateurs de cette enquête prennent en compte les dispositions nouvelles introduites par le présent accord.

Titre 6

Dispositions finales

Entreprises de moins de 50 salariés

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

Bilan de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront, dans un délai d'un an et demi suivant l'entrée en vigueur de l'accord, pour effectuer un premier bilan de son application. Ce bilan sera présenté à la CPNEF.

Durée

L'ensemble de ces dispositions entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Le présent texte s'impose aux entreprises appliquant la présente Convention.

Annexe 1 : Liste des certifications Pro-A

(Annexe exclue de l'extension par Arr. 4 févr. 2022, JO 10 févr.)

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

<i>Intitulé</i>	<i>Famille professionnelle</i>	<i>Organisme de formation</i>	<i>Sanction de l'action de formation</i>
<i>CQP Assistant commercial</i>	<i>Développement</i>	<i>Groupe IGS IFPASS</i>	<i>Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP</i>
<i>CQP spécialiste prestations mention santé ou prévoyance</i>	<i>Conseil et gestion</i>	<i>AFPA Groupe IGS</i>	<i>Certificat de qualification professionnelle (CQP)</i>
<i>BTS Assurance</i>	<i>Conseil et gestion</i>	<i>ESA IFPASS</i>	<i>Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP</i>
<i>Licence professionnelle conseiller souscripteur, gestionnaire en assurance</i>	<i>Conseil et gestion</i>	<i>École nationale d'assurances / CNAM</i>	<i>Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP</i>
<i>Management de l'assurance (M1 et M2)</i>	<i>Conseil et gestion / Management</i>	<i>École nationale d'assurance (CNAM)</i>	<i>Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP</i>
<i>Master ingénierie de la protection sociale</i>	<i>Management</i>	<i>Université Paris Est Marne la Vallée en partenariat avec L'EN3S</i>	<i>Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP</i>
<i>Licence générale gestion et management</i>	<i>Management</i>	<i>École Vaucanson - CNAM</i>	<i>Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP</i>

L'entretien professionnel

Nom de l'entreprise :

<u>Identification du salarié</u>	<u>Identification de la personne chargée de mener l'entretien</u>
NOM : Prénom : Date de Naissance : Sexe : Date d'entrée dans l'entreprise : Poste actuel : Ancienneté dans le poste : Affectation géographique : Type de contrat :	NOM : Prénom : Fonction : Date de l'entretien :

Parcours professionnel du collaborateur et nature de l'entretien

Formation initiale :

Formation continue :

Entreprise / service /....	Poste occupé	Date	Type de contrat

Nature de l'entretien :

☐ Entretien tous les 2 ans
d'activité

☐ Entretien proposé suite à une reprise
(Congé maternité, temps partiel, congé parental...)

Description du poste du collaborateur

Fiche emploi

Le poste possède-t-il une fiche emploi ? ☐ OUI ☐ NON

Si oui, laquelle ? :

Annexe III

Relative aux régimes de retraites et de prévoyance

(V. également Délibération n° 17 et Délibération n° 21 relatives à l'annexe III)

[Modifiée par avenant n° 3 du 12 octobre 1995, étendu par arrêté du 5 janvier 1996, JO 21 janvier 1996, élargi aux institutions de prévoyance par arrêté du 29 avril 1996, JO 8 mai 1996 et applicable à compter du 1^{er} janvier 1996]

Article 1 Retraite

Mod. par Avenant n° 3, 12 oct. 1995, étendu par arr. 5 janv. 1996, JO 21 janv. 1996 et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 29 avr. 1996, JO 8 mai

Avenant n° 11, 27 mars 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010, et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 24 mars 2010, JO 31 mars applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt, soit le 1^{er} mai 2009

1

Ensemble du personnel

Les institutions visées par la présente convention doivent affilier à une institution relevant de l'A.R.R.C.O. :

- l'ensemble de leur personnel : sur la base du taux contractuel de 8 p. 100 (7 p. 100 à la charge de l'institution, 1 p. 100 à la charge de l'intéressé) appliqué à la tranche des rémunérations limitée au plafond de la sécurité sociale ;
- le personnel ne relevant pas du régime de retraite des cadres : sur la base du taux contractuel de 16 p. 100 à la charge de l'institution, (6 p. 100 à la charge de l'intéressé) sur la tranche des rémunérations au-delà de ce plafond.

2

Cadres et agents de maîtrise

(Avenant n° 11, 27 mars 2009, étendu et élargi)

Les institutions doivent affilier leurs cadres et agents de maîtrise (c'est-à-dire à partir de la classe 3 niveau D) à une institution relevant de l'AGIRC sur la base du système de cotisations prévu par la Convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947.

Article 2

Prévoyance

(Modifié par avenant n° 3 du 12 octobre 1995, étendu par arrêté du 5 janvier 1996, JO 21 janvier 1996 et élargi aux institutions de prévoyance par arrêté du 29 avril 1996, JO 8 mai 1996)

Les institutions visées par la présente convention sont tenues de faire bénéficier leur personnel de régimes de prévoyance dont le coût, à la charge de l'employeur, sera de 2 p. 100 sur la tranche des rémunérations limitée au plafond de la sécurité sociale et 3 p. 100 sur la tranche des rémunérations dépassant ce plafond.

Ces régimes doivent comporter obligatoirement l'indemnisation complémentaire de la maladie, des accidents du travail, d'invalidité, prévue aux articles 24 et 25 de la présente convention, et une garantie décès égale au minimum à un an de salaire.

Un groupe d'études paritaire rédigera un contrat type de prévoyance à recommander aux institutions. Un contrat type de prévoyance figure en annexe à la présente convention.

Les contrats de prévoyance des institutions pourront être modifiés selon les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

Article 3

(Modifié par avenant n° 3 du 12 octobre 1995, étendu par arrêté du 5 janvier 1996, JO 21 janvier 1996 et élargi aux institutions de prévoyance par arrêté du 29 avril 1996, JO 8 mai 1996)

Les institutions doivent transformer les systèmes existants pour se conformer aux dispositions de la présente convention. Ces dispositions ne se cumulent pas avec celles pouvant exister pour le même objet.

Ces dispositions seront réexaminées en cas de modification substantielle du régime de retraites de la sécurité société de manière que les prestations globales restent inchangées.

Annexe IV - Classification et salaires

(Voir également «Modalités de négociation de l'Annexe IV : Accord du 16 mars 2018»)

Mod. par Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu par arr. 5 août 2008, JO 8 août et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 10 oct. 2008, JO 18 oct.

Mod. par Avenant n° 15, 22 mars 2012, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc., et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 9 août 2013, JO 11 sept., applicable au 1^{er} mai 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SPOR CFTC ;

IPRC CGC.

Classification

Article 1 Champ d'application

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

Article 2 Principes généraux régissant la classification

La classification professionnelle comprend huit 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 cinq 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 six 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.

À 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 cinq critères.

L'évaluation globale correspond à la somme des points obtenus sur les cinq critères.

Le nombre total de points détermine la classe à laquelle appartient l'emploi.

Article 3 Mode opératoire

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

- 1^{ère} 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.
- 2^{ème} étape : évaluation de l'emploi.

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

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

		Critères				
		Technicité Résolution de problèmes	Impact Contribution	Relations	Autonomie	Formation Expérience
Degrés	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 cinq critères.

- 3^{ème} étape : détermination de la classe d'emploi.

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

		Nombre total de points	
Classes	1	1000	1150
	2	1151	1350
	3	1351	1550
	4	1551	1800
	5	1801	2050
	6	2051	2350
	7	2351	2650
	8	Supérieur à 2650	

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 et 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.

Article 4 **Classement et mention sur le bulletin de paye**

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.

Article 5 **Modalités de première mise en application**

Les dispositions transitoires et particulières ci-après s'appliquent pour le passage à la nouvelle classification pour les

salariés en place à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

5.1 Mise en œuvre au plan local

5.1.1

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

À 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 œuvre 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 de l'avenant n° 9 du 18 juillet 2007, présentée pour information au comité d'entreprise, ainsi qu'un lexique des termes utilisés. Il sert de référence pour la réalisation du processus décrit ci-après.

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

5.1.2

Chaque entreprise procédera selon les cinq étapes suivantes :

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

5.1.3

Dans chaque entreprise, un accord collectif détermine :

- les conditions de création d'une commission de suivi d'application, et ses modalités de fonctionnement ;
- les conditions de mise en œuvre des étapes fixées au 5.1.2, et notamment le planning de réalisation envisagé ;
- les moyens de formation et d'information mis à disposition dans l'entreprise ;
- les modalités de traitement des recours individuels.

Chaque semestre le compte rendu d'avancement des travaux, établi par la Direction, après consultation de la Commission de suivi d'application de l'entreprise, est adressé à la Commission paritaire nationale de suivi visée à l'article 5.2.1 ci-dessous.

Le fonctionnement de la Commission de suivi d'application de l'entreprise se poursuit jusqu'au sixième mois suivant l'application effective de la nouvelle classification dans l'institution concernée.

5.1.4

L'accord d'entreprise ne peut en aucun cas modifier les dispositions définies dans le présent accord qui fixent :

- le nombre, la nature et les degrés des critères de pesée des emplois,
- la grille des points par critère,
- le nombre de classes,
- le nombre et la définition des niveaux dans les classes,
- les informations à recueillir pour la classification des emplois, et pour une observation de l'évolution des emplois,
- les modalités générales de suivi de l'avancement des travaux.

5.1.5

À défaut d'accord d'entreprise conclu dans les six 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 œuvre des dispositions du présent accord relatives à la classification et sur leurs résultats. En particulier, elle est consultée sur le recensement des emplois, leur description et leur classement, ainsi que sur le planning de réalisation envisagé.

Un crédit d'une journée pour la formation/information sur le dispositif de la présente classification est mis à disposition de chaque participant à cette Commission.

5.1.6 Situations particulières

Les entreprises, qui ont adopté un système de classification particulier antérieurement à celui défini par le présent accord, vérifient la conformité de celui-ci avec la présente classification. Elles procèdent aux adaptations nécessaires pour se mettre en conformité avec les présentes dispositions conventionnelles.

5.2 Suivi au plan national

5.2.1

Une Commission paritaire nationale de suivi est mise en place pour une durée de 36 mois à compter de la signature du présent accord.

Elle est constituée de trois représentants par organisation syndicale nationale et d'un nombre égal de représentants de l'Association d'employeurs.

Son Secrétariat est assuré par le Secrétariat des Commissions paritaires.

Elle a pour mission de s'assurer de la mise en application de l'accord ayant institué la présente classification des emplois au sein des entreprises appliquant la présente convention, d'en suivre l'état d'avancement et de veiller au respect des règles méthodologiques fixées par la branche.

Elle n'est pas compétente pour régler les litiges individuels.

Ces derniers sont traités au sein de l'entreprise :

- lorsqu'il existe un accord d'entreprise, conformément aux règles instituées par cet accord,
- en l'absence d'accord d'entreprise, sur demande de l'intéressé lui-même ou par l'intermédiaire des délégués du personnel.

5.2.2

Rôle de la Commission paritaire nationale de suivi en ce qui concerne la mise en application de l'accord ayant institué la classification des emplois

La Commission paritaire nationale de suivi peut être saisie par la majorité des membres du comité d'entreprise d'une entreprise si, suite à l'échec des négociations visées au point 5.1.3, l'entreprise concernée ne met pas en place la commission d'entreprise visée au point 5.1.5 supra.

La saisine est adressée au Secrétariat des Commissions paritaires qui instruit le dossier et convoque la Commission paritaire nationale de suivi dans le délai d'un mois à compter de la réception de la saisine. Les éléments du dossier sont joints à la convocation.

La Commission paritaire nationale de suivi émet un avis qui est ensuite transmis aux parties intéressées.

5.2.3

Rôle de la Commission paritaire nationale de suivi en ce qui concerne les travaux au sein des entreprises

La Commission paritaire nationale de suivi se réunit au moins tous les six mois, sur convocation du Secrétariat des Commissions paritaires, pour procéder à l'analyse des comptes rendus d'avancement des travaux visés au point 5.1.3 supra. Elle a communication des accords d'entreprise conclus.

La convocation, adressée au moins 15 jours avant la réunion, est accompagnée de l'ensemble des comptes rendus adressés par les entreprises au cours de la période écoulée.

Avant sa dissolution, la Commission paritaire nationale de suivi émet un rapport de synthèse.

5.3 Notification du classement

Au sein de chaque entreprise, chaque salarié en place à la date d'entrée en vigueur du présent accord, reçoit notification du classement donné à son emploi ainsi que du niveau de la dimension effective de l'emploi, tel qu'il l'occupe. La notification est réalisée à une date unique pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Le recours éventuel -dûment motivé- est traité au sein de l'entreprise et doit être déposé dans le délai maximum de deux mois à compter de la notification individuelle remise au salarié.

L'employeur présente un état récapitulatif non nominatif des opérations de transposition au cours d'une réunion avec les représentants des organisations syndicales.

5.4

Garanties

La mise en place de la présente classification ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération effective d'un salarié présent, ou d'affecter le statut de cadre ou d'agent de maîtrise qui lui était attribué antérieurement.

En outre, dans le cadre des opérations visées à l'article 5.3, la situation individuelle des salariés pour lesquels une opération de fusion ou de concentration aurait entraîné une modification du contenu de l'emploi exercé, fera l'objet d'un examen particulier, notamment quant à l'identification du positionnement de l'intéressé dans un niveau, à l'intérieur de la classe de l'emploi réellement exercé. En tout état de cause, ce positionnement sera au moins égal au niveau C.

L'ancienneté acquise à la date de la notification est reprise pour son montant, l'ancienneté restant à acquérir dans les conditions visées à l'article 8.1 s'y ajoutant. La prime d'ancienneté ainsi définie évolue en fonction du taux d'augmentation de la RMMG de la classe 1 niveau A.

Rémunération

Article 6

Mod. par Avenant n° 11, 27 mars 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010, et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 24 mars 2010, JO 31 mars applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt, soit le

6.1

Fixation d'une rémunération mensuelle minimale garantie

Pour chaque classe d'emploi et chaque niveau tels que définis dans le présent accord se trouve déterminée une rémunération mensuelle minimale garantie (RMMG).

La rémunération mensuelle minimale garantie correspond au salaire brut effectivement perçu pour un 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. (Avenant n° 11, 27 mars 2009, étendu et élargi) La RMMG ainsi définie comprend tous les éléments contractuels de la rémunération, à l'exclusion de la prime d'ancienneté telle que visée à l'article 8.1, du paiement d'heures supplémentaires, du paiement de gratifications exceptionnelles, ainsi que des sommes n'ayant pas le caractère de salaires, telles que les remboursements de frais professionnels, les sommes versées au titre de l'intéressement, l'allocation formation prévue «à l'article L. 6321-10» du Code du Travail.

6.2

Structure de la rémunération

La rémunération est à verser sur treize mois, le treizième mois étant versé prorata temporis en cas d'année incomplète.

À cette rémunération annuelle, s'ajoutent l'allocation de vacances visée à l'article 21 de la Convention collective et les gratifications exceptionnelles.

Article 7

Principe d'évolution de la rémunération mensuelle minimale garantie

L'évolution de la rémunération minimale mensuelle garantie fait l'objet d'une négociation au niveau de la branche pour application au 1^{er} 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 minimum 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 trois 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.

Article 8

Progression professionnelle

La progression professionnelle des salariés s'opère sous l'effet de la prise en compte de l'ancienneté, de la reconnaissance du périmètre effectif de l'emploi et du développement des performances et des compétences.

8.1

L'ancienneté

Les salariés occupant un emploi relevant des classes 1 à 7 bénéficient d'une prime d'ancienneté, d'un montant égal à 1 % de la RMMG de la classe d'emploi 1 niveau A par année d'ancienneté, telle que définie à l'article 5 de la

Convention collective.

Elle est attribuée dans les limites suivantes :

- 20 % pour les salariés occupant un emploi relevant des classes 1, 2, 3 ;
- 15 % pour les salariés occupant un emploi relevant des classes 4 et 5 ;
- 10 % pour les salariés occupant un emploi relevant des classes 6 et 7.

8.2

Progression à l'intérieur de chaque classe d'emploi

Afin de prendre en compte la maîtrise progressive et constatée de la fonction et reconnaître ainsi le périmètre effectif de l'emploi réellement tenu par chaque salarié, la classification de l'emploi exercé est complétée par la positionnement individuel dans un niveau.

Les emplois de la classe 1 comportent trois niveaux (A, B, C)

Les emplois des classes 2 à 6 comportent quatre niveaux (A, B, C, D)

Les emplois de la classe 7 comportent trois niveaux (B, C, D)

Les emplois de la classe 8 comportent deux 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 œuvre à l'issue des entretiens d'évaluation, pour permettre cette progression dans un délai raisonnable.

Le positionnement dans une classe et un niveau n'exclut pas l'exercice d'activités occasionnelles relevant d'une classe ou d'un niveau inférieurs, étant précisé que la classe et/ou le niveau ne sont pas diminués pour autant.

8.3

Progression à l'intérieur de chaque niveau

Chaque salarié peut se voir attribuer par la direction de l'entreprise une rétribution pérenne des performances et des compétences professionnelles mises en œuvre 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 trois 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 1^{er} janvier en personnes physiques.

Le montant attribué au titre de la reconnaissance de l'accroissement des performances et des compétences mises en œuvre 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 premier groupe, à 3 % pour le deuxième groupe, et 4 % pour le troisième groupe.

Sur une période de 5 années consécutives, pour chacun des trois 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.

Article 9

Garanties d'augmentation des salaires réels

9.1

Garantie collective

La garantie d'augmentation des salaires réels est de 85 % du taux d'augmentation de la RMMG.

Par salaire réel on entend toutes les composantes de la rémunération régulière, à l'exclusion de la prime d'ancienneté.

9.2 Garanties individuelles

9.2.1 Garantie d'augmentation salariale en cas de promotion

Le salarié qui évolue dans les niveaux de sa classe d'emploi ou qui, compte tenu de son évolution professionnelle, occupe un emploi placé dans une classe supérieure, bénéficie d'une augmentation de son salaire réel dont le montant est déterminé dans le cadre de l'entreprise.

9.2.2. Situations particulières

Tout salarié dont l'augmentation du salaire réel a été inférieure à l'augmentation de la RMMG pendant 5 années consécutives peut demander à bénéficier d'un entretien de carrière, destiné à faire le point sur sa situation et à fixer les objectifs de progression.

Les conclusions de cet entretien font l'objet d'une formalisation écrite.

Il lui est assuré la garantie d'une évolution de sa rémunération au moins égale à celle de la RMMG, la sixième année.

Article 10 Frais de transport

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 2^{ème} 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 8^{ème} zone des transports de la région parisienne.

Article 11 Épargne collective et intéressement

En l'absence d'accord existant, les employeurs engageront dans un délai de 12 mois suivant la signature du présent accord, une négociation ayant pour objet l'instauration de mécanismes d'épargne collective et d'intéressement.

Article 12

Mod. par Avenant n° 15, 22 mars 2012, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc., et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 9 août 2013, JO 11 sept., applicable au 1^{er} mai 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SPOR CFTC ;

IPRC CGC.

Mod. par Avenant n° 20, 1^{er} juin 2018, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020 et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 21 févr. 2020, JO 27 févr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

FEC - FO ;

PSTE CFDT ;

IPRC CGC ;

FNPOS CGT ;

FESSAD UNSA.

12.1

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

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

(Avenant n° 15, 22 mars 2012, étendu et élargi) À cette fin, une comparaison est effectuée tous les cinq ans avec les évolutions de la rémunération des salariés de l'entreprise se trouvant dans la même classe d'emploi lors du début du mandat.

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

12.2

(Avenant n° 20, 1^{er} juin 2018, étendu et élargi) Les salariés rentrant de congé de maternité ou d'adoption bénéficient, outre des augmentations prévues par la Convention collective durant la période de congés, d'une évolution de salaire comparable à celle des autres salariés de l'entreprise placés dans une situation de travail identique.

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

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

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

Article 13

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

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 cinq 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 68 Mise à jour (juin 2025)	Activités qualifiées Les travaux nécessitent de traiter des informations variées en vue d'un résultat plus approprié. La résolution des problèmes nécessite 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 œuvre 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 œuvre 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 tant au plan 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 œuvre dans l'exercice des activités ; il exprime l'importance, la fréquence, la complexité et la nature des échanges à mettre en œuvre 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	Échanges Les activités impliquent des échanges professionnels simples.
Degré 2	Échanges 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	Négociation 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 œuvre

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 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	Master 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'activités.

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

Annexe V

Relative à l'application de la convention

Mod. par Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Protection Sociale Travail Emploi CFDT.

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 16-18, rue Jules César à Paris 12^o.

Annexe VI

Remboursement des frais de déplacement aux agents itinérants

Préambule

Sont visés par le présent texte les agents dénommés ci-après agents itinérants, qui, pour l'accomplissement de leurs fonctions, sont tenus d'effectuer habituellement et fréquemment des déplacements. Toutefois, les institutions sont invitées à s'inspirer dudit texte pour opérer le remboursement des frais de déplacement de ceux de leurs agents qui se déplacent occasionnellement.

Les conditions de déplacement des agents itinérants ne devant entraîner pour ceux-ci ni charges ni avantages supplémentaires, le remboursement des frais de déplacement doit être effectué suivant les dispositions ci-après.

I. Mode de transport

A) Transports en commun

Tous les agents itinérants, quelle que soit leur position hiérarchique, bénéficient, lorsqu'ils utilisent le chemin de fer :

- du remboursement de leur voyage sur la base du tarif de première classe (S.N.C.F.) ;
- de la possibilité de prendre des trains comportant un supplément.

B) Transports automobiles

Il appartient aux institutions :

- soit de mettre à la disposition des agents itinérants une voiture de service en veillant aux conditions de son utilisation ;
- soit, en cas d'utilisation par ces agents d'une voiture personnelle pour les besoins du service, de fixer les conditions de son utilisation, comme du remboursement des frais en résultant.

Le remboursement des charges résultant de l'utilisation d'une voiture personnelle sera déterminé d'un commun accord entre chaque institution occupant des agents itinérants et les intéressés.

Pour ce remboursement, il est tenu compte :

- de l'amortissement du véhicule ;
- des frais de garage, de réparation et d'entretien ;
- de la consommation d'essence et d'huile ;
- des frais d'assurance.

Pour opérer ce remboursement, les parties peuvent se baser soit sur les frais réels, soit sur un forfait à déterminer par accord entre les parties, en tenant compte des dispositions fiscales en vigueur.

Les intéressés doivent être munis d'un ordre de mission qui justifie, pour les éventuels accidents de trajet, la prise en charge par la sécurité sociale au titre des accidents du travail.

Dans le cas d'emploi par des agents itinérants de leur voiture personnelle, les institutions consentiront, à la demande de ceux-ci, des prêts pour l'achat, puis le renouvellement de leur véhicule.

Si des prêts sont accordés par les institutions, ils doivent permettre aux intéressés de renouveler leur véhicule de telle manière que soit évitée une trop grande usure de celui-ci (ces prêts se faisant par exemple sur des périodes de deux à quatre ans, et à intérêt modéré).

II. Repas et hébergement

Les prix variant d'une façon considérable selon les régions et dans une même région selon les villes, il est recommandé, pour les frais de repas et d'hébergement, de procéder à des remboursements selon les frais réels ; cependant si un système de remboursement forfaitaire a été adopté au sein d'une institution donnant satisfaction aux intéressés, ce système peut bien entendu être conservé.

En principe les remboursements selon les frais réels peuvent correspondre :

- s'agissant des frais de repas, au prix d'un menu normal dans une catégorie moyenne de restaurant ;
- s'agissant des frais de logement, au prix d'un hébergement dans une catégorie d'hôtel ne dépassant pas celle de deux étoiles nouvelle norme.

Toutefois des exceptions à ce principe doivent être admises sur justification pour tenir compte de circonstances particulières ; par exemple séjour dans toute ville où, en raison de son caractère touristique, balnéaire, climatique, de sports d'hiver, de foires et d'expositions nationales ou internationales, le coût des hôtels et restaurants subit une pointe saisonnière pendant la période incluant le déplacement.

En présence de tels cas exceptionnels, il est recommandé aux institutions de régler les cas suivant le principe figurant au préambule du présent document.

Annexe VII

Réduction et aménagement du temps de travail

(Accord du 17 novembre 2000 étendu par arrêté du 5 juillet 2001, JO 17 juillet 2001 et élargi aux institutions de prévoyance par arrêté du 10 octobre 2001, JO 19 octobre 2001)

Préambule

Les parties signataires ont rédigé le présent accord en application de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, en étant guidées par les objectifs suivants :

- conserver le niveau des salaires atteints malgré la réduction du temps de travail,
- préserver les conditions de vie des salariés en encadrant dans des limites précises les modalités ouvertes par la loi,
- faire en sorte que le personnel d'encadrement bénéficie également d'une réduction effective de son temps de travail,
- améliorer la qualité du service rendu aux adhérents et aux participants tout en limitant l'alourdissement des coûts de fonctionnement des institutions, et avec une meilleure organisation du temps de travail permettant de ne pas accroître de façon notable la charge de travail des salariés,
- favoriser le maintien de l'emploi et, autant que faire se peut, son développement et, de ce fait, contribuer à l'amélioration générale de la situation de l'emploi, étant précisé que la mise en œuvre de la RTT ne peut, bien évidemment, en elle-même, entraîner une diminution du volume global de l'emploi (voir article 3-1-1 du présent accord).

Titre I

Champ d'application

Article 1-1

Institutions concernées

Les dispositions du présent accord ont chacune, en fonction de leur nature, le même champ d'application que les dispositions de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 ou de ses annexes qu'elles complètent ou modifient.

Article 1-2

Salariés concernés

- Dans les conditions fixées au titre II du présent accord pour chaque type de situation, sont concernés les salariés
- sous CDI et sous CDD,
 - relevant de toutes les catégories professionnelles :
 - employés,
 - agents de maîtrise,
 - cadres, à l'exclusion des cadres dirigeants,
 - à temps complet et à temps partiel.

Titre II

Dispositions concernant l'ARTT

Article 2-1

Principes généraux

Mod. par Avenant n° 12, 22 juin 2010, étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011

(Avenant n° 10, 27 mars 2009, non étendu) L'objet du présent titre est essentiellement de permettre aux institutions d'adapter leur horaire effectif de travail à la réglementation de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, conformément à l'article L. 212-1 du Code du travail «*l'article L. 3121-10 du Code du travail*».

Il est précisé que :

- la durée collective du travail est la durée applicable à l'ensemble des salariés d'un groupe, d'une institution ou d'un établissement, sauf dispositions particulières fixées dans un accord d'entreprise ; les dispositions individuelles spécifiques, liées à la nature des fonctions de certains salariés, sont définies dans leur contrat de travail ;
- *(Avenant n° 10, 27 mars 2009, non étendu)* la durée du travail s'entend du travail effectif au sens défini par l'article L. 212-4 du Code du travail «*l'article L. 3121-1 du Code du travail*» ;
- les systèmes d'horaires individualisés (« horaires mobiles ») sont maintenus en y apportant les adaptations nécessaires.

La mise en œuvre des nouvelles règles légales pourra se traduire pour le salarié par :

- une diminution de la durée journalière du travail,
- une diminution de la durée hebdomadaire,
- une diminution de la durée sur deux semaines,
- une diminution de la durée sur quatre semaines,
- une diminution de la durée sur l'année conformément aux règles fixées ci-après :
 - a)** *(Avenant n° 12, 22 juin 2010, étendu)* La réduction du temps de travail, ayant pour objet une durée conventionnelle du travail conforme à la durée légale, pourra être réalisée en application de « 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 », par attribution de journées ou de demi-journées de repos. Les dispositions ci-dessus seront mises en œuvre dans le cadre fixé à l'article 2-2 a) du présent accord.
 - b)** *(Avenant n° 12, 22 juin 2010, étendu)* En outre, les institutions pourront, par accord d'entreprise, prévoir que, dans le cadre des dispositions de « 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 », la durée hebdomadaire du travail pourra varier sur tout ou partie de l'année
 - à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond de 1 600 heures, hors heures supplémentaires, au cours de l'année,
 - et sous réserve de respecter les dispositions fixées à l'article 2-2 b) du présent accord.

Article 2-2

Organisation des horaires dans un cadre annuel

a)

Programmation des horaires (2-1-a ci-dessus)

La programmation des horaires dans un cadre annuel est examinée et définie au niveau des institutions, en tenant compte des principes suivants :

- *(Avenant n° 10, 27 mars 2009, non étendu)* la durée annuelle du travail est programmée dans le cadre de l'année

civile ; la RTT est calculée par rapport à la durée annuelle pratiquée dans chaque institution, après déduction des repos hebdomadaires, des congés payés, des jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du Code du travail «l'article L. 3133-1 du Code du travail» coïncidant avec un jour ouvré, et des éventuels jours de congés supplémentaires accordés à titre collectif ;

— d'une institution à l'autre, la programmation dans l'année des 1 600 heures au maximum, hors heures supplémentaires, peut conduire à des durées hebdomadaires différentes, à un nombre de jours travaillés dans la semaine différent, et à un nombre total de jours de repos dans l'année différent. Toutefois, quel que soit le type de programmation, celle-ci ne pourra, à défaut d'accord d'entreprise, aboutir à la mise en place d'une durée hebdomadaire affichée supérieure à la pratique actuelle de l'institution, hors heures supplémentaires ;

— en l'absence d'accord d'entreprise, les jours de repos acquis au titre de la RTT sont pris par journées ou 1/2 journées dans les conditions suivantes :

- les périodes au cours desquelles peuvent être pris les jours de repos font l'objet d'une programmation indicative, déterminée annuellement après avis du Comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- dans le cadre de la programmation susmentionnée, la moitié des jours de repos RTT peuvent être pris à l'initiative du salarié en accord avec sa hiérarchie ;
- hormis le cas où une partie des jours RTT alimente un Compte Epargne-Temps en application de l'article 2-8 du présent accord, les jours RTT doivent être soldés au cours de l'année civile.

La rémunération mensuelle est lissée et n'est pas affectée par la prise de jours RTT.

b)

Modalités d'aménagement du temps de travail (2-1-b ci-dessus)⁽¹⁾

(1) Le paragraphe b de l'article 2-2 du titre II est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, cinquième alinéa, du code du travail, en tant que les modalités de recours au travail temporaire et les conditions de recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation devront être fixées dans l'accord d'entreprise.

Dans le cadre du principe général fixé à l'article 2-1-b ci-dessus, l'accord d'entreprise pourra, dans le cadre des procédures légales et réglementaires, faire varier la durée hebdomadaire du travail, selon les besoins de chaque unité, pour tout ou partie du personnel - intérimaires inclus - du ou des services concernés par des fluctuations d'activité, tout en respectant les modalités suivantes.

— L'accord d'entreprise présente les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation, et fixe les règles selon lesquelles est établi le programme indicatif de variation hebdomadaire d'horaire pour chacun des services concernés.

— En sus des dispositions légales, les institutions qui mettent en place ce mode d'organisation du travail doivent respecter les dispositions suivantes :

- le délai de prévenance avant mise en place d'un changement affectant l'horaire indicatif est fixé à 10 jours ouvrés minimum. La modification de l'horaire indicatif doit être exceptionnelle et correspondre à une nécessité ;
- pendant les périodes de haute activité, la durée hebdomadaire du travail effectif est de 5 heures maximum au-delà de la durée hebdomadaire affichée, et en tout état de cause de 42 heures maximum ;
- le cumul des périodes de haute activité ne doit pas dépasser 12 semaines dans l'année ;
- entre deux périodes de haute activité, un délai de carence doit être respecté, égal au quart de la durée de la précédente période de haute activité ;
- le personnel bénéficie de 2 jours de repos consécutifs dont le dimanche ;
- les périodes de basse activité donnent lieu, par nature, à une diminution journalière de l'horaire de travail ou à la prise de journées ou demi-journées de repos. Dans toute la mesure du possible, il sera fait droit aux demandes des salariés sur le choix de la formule.

— La rémunération mensuelle est indépendante de l'horaire réel effectué dans le cadre de l'aménagement annuel ; il convient de préciser notamment :

- la durée hebdomadaire servant de base de calcul de la rémunération,
- les éléments salariaux entrant dans ce calcul,
- la situation des salariés n'ayant pas travaillé durant l'intégralité de la période au cours de laquelle la durée du travail a été aménagée.

Article 2-3

Dispositions concernant les cadres

Mod. par Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu par arr. 5 août 2008, JO 8 août et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 10 oct. 2008, JO 18 oct.

a)(Avenant n° 10, 27 mars 2009, non étendu)

Les cadres qui sont occupés selon l'horaire collectif d'un service et dont la durée du travail peut être prédéterminée relèvent de l'article L. 212-15-2 du Code du travail «l'article L. 3121-39 du Code du travail».

b)(Avenant n° 10, 27 mars 2009, non étendu)

Les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps, ont un temps de travail exprimé en forfait, avec convention individuelle, en application de l'article L. 212-15-3 du Code du travail «l'article L. 3121-38 du Code du travail».

Il appartient aux institutions, par accord d'entreprise, de déterminer la population concernée et les conditions dans lesquelles les intéressés bénéficient d'une réduction effective de leur temps de travail.

Les dispositions suivantes sont applicables aux conventions de forfait-jours, à défaut d'accord d'entreprise.⁽¹⁾

(1) Le troisième alinéa, ainsi que les cinq tirets qui suivent, du paragraphe b de l'article 2-3 du titre II sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (paragraphe III) du code du travail, en tant que le nombre de jours travaillés, les modalités concrètes d'application du repos quotidien et du repos hebdomadaire, et les conditions de contrôle de l'application de l'accord devront être précisés dans un accord complémentaire.

— Entrent dans cette catégorie, dès lors qu'ils répondent aux critères sus indiqués, les cadres minimum Position II, et les cadres itinérants quel que soit leur niveau de classification.

— Les cadres concernés bénéficient de 15 jours de repos au titre de la RTT, en sus des jours de repos accordés collectivement dans l'institution avant la mise en place de la RTT, sans pouvoir dépasser la limite légale en jours de travail les concernant. Les jours déjà accordés dans les institutions pour tenir compte des spécificités du temps de travail propres à la catégorie à laquelle ils appartiennent ne se cumulent pas avec les jours ci-dessus indiqués.

— Parmi les jours RTT ci-dessus définis, 6 peuvent être déterminés par l'employeur, les autres étant pris à l'initiative du cadre en accord avec la hiérarchie.

— Le décompte des journées - ou demi-journées - de travail et de repos est effectué par le cadre conformément aux dispositions fixés par l'employeur.

— De manière régulière et au moins une fois par an, le cadre et son supérieur hiérarchique examinent l'organisation et la charge de travail ainsi que l'amplitude journalière en résultant.

c)

Les cadres dirigeants doivent répondre simultanément aux trois critères suivants :

— ils jouissent d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;

— ils bénéficient, dans le cadre des orientations données par le Conseil d'administration de l'institution, d'une large autonomie de décision au moyen de délégations qui leur permettent d'engager, de manière substantielle, le fonctionnement de l'institution ;

— (Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu) leur classification dans la convention collective nationale est au moins égale « à la classe 8, niveau D », et leur rémunération se situe de surcroît dans les niveaux les plus élevés du système de rémunération de l'institution.

(Avenant n° 10, 27 mars 2009, non étendu) Ces cadres relèvent de l'article L. 212-15-1 du Code du travail «l'article L. 3111-2 du Code du travail».

Les dispositions les concernant sont détaillées dans leur contrat de travail.

Article 2-4⁽²⁾

(2) L'article 2-4 du titre II est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (paragraphe III) du code du travail, en tant que la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi devra être précisée dans un accord complémentaire.

Dispositions concernant les salariés itinérants non cadres

Mod. par Avenant n° 12, 22 juin 2010, étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011

(Avenant n° 12, 22 juin 2010, étendu) Les salariés n'appartenant pas à la catégorie des cadres, mais dont l'essentiel de la fonction ou des missions les amène à se déplacer dans des lieux géographiques différents au cours d'une même journée ou d'une même semaine, peuvent avoir un temps de travail fixé sous forme d'un forfait annuel en heures, et une rémunération fixée en conséquence, conformément à « 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 ». Pour la mise en œuvre de ce forfait horaire, l'accord d'entreprise doit déterminer la durée journalière prise en compte lorsque le travail est effectué en dehors des locaux de l'institution.

Article 2-5

Dispositions relatives aux salariés à temps partiel

— Lors de la mise en place de l'accord ARTT, les salariés à temps partiel doivent bénéficier de mesures équivalentes à celles obtenues par les salariés à temps complet du fait de la RTT, ce qui peut notamment se traduire par une diminution de leur temps de travail ou, dans le cas où le temps de travail contractuel, exprimé en heures, est maintenu, par un ajustement de leur salaire.

— Les salariés à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

— Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet, et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation continue comme indiqué dans l'« accord relatif au travail à temps partiel dans les institutions de retraite complémentaire ».

— Le contrat de travail des salariés à temps partiel peut prévoir l'accomplissement d'heures complémentaires dans la limite du dixième de la durée prévue au contrat, sans avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée au niveau de celle d'un salarié à temps complet.

— Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, étant entendu qu'il ne peut y avoir d'interruption lorsque le travail est inférieur à quatre heures dans une même journée.

— En outre, les institutions peuvent, par accord d'entreprise, prévoir, en cas de fluctuation d'activité, si nécessaire, que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier sur tout ou partie de l'année, dans les conditions fixées à l'article L. 212-4-6 du Code du travail, en tenant compte des mêmes principes généraux que ceux retenus pour les salariés travaillant à temps complet, et dans les mêmes proportions.

Article 2-6

Suivi individualisé de la durée du travail

Ce suivi est effectué conformément aux règles en vigueur dans les institutions

Article 2-7

Heures supplémentaires

— Le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations afférentes peut être remplacé par des repos compensateurs équivalents, sans qu'il y ait dans ce cas imputation sur le contingent annuel.

— Le repos compensateur, lorsqu'il atteint une durée de 7 heures, doit être pris dans un délai maximum de 6 mois.

— Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 130 heures. Toutefois, en cas de variation de la durée hebdomadaire en fonction des fluctuations d'activité, il est ramené à 90 heures dans les conditions fixées par les dispositions légales.

— En cas d'accomplissement d'heures supplémentaires, l'institution s'efforcera de maintenir deux jours de repos consécutifs dont le dimanche.

Article 2-8

Compte Epargne-Temps (CET)⁽¹⁾

(1) Le deuxième alinéa, ainsi que les alinéas suivants de l'article 2-8 du titre II sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 (onzième alinéa) du code du travail en tant que les modalités de calcul, de liquidation et de versement des indemnités compensatrices, ainsi que les conditions de transfert des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe, devront être précisées dans un accord complémentaire.

Mod. par Avenant n° 12, 22 juin 2010, étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011

(Avenant n° 12, 22 juin 2010, étendu) Au niveau des institutions, seront examinées et définies les possibilités et conditions de mise en place d'un CET conformément à « l'article L. 3152-1 du Code du travail »..

En l'absence d'accord d'entreprise, l'institution pourra, après avis du Comité d'entreprise, mettre en place un CET - au profit des salariés qui le demandent - dans les conditions de fonctionnement suivantes :

— tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté *et titulaire d'un contrat à durée indéterminée (termes exclus de l'extension ; arrêté 5 juillet 2001, JO 17 juillet 2001)* peut demander l'ouverture, à son bénéfice, d'un CET ;

— le CET peut être alimenté

⇒ dans les limites fixées par la loi, par les éléments suivants :

- des jours de congés annuels non pris ;
- des jours de repos relatifs à la mise en œuvre de l'ARTT utilisables à l'initiative du salarié ;
- tout ou partie des repos compensateurs dont le versement au compte est autorisé par la législation ;

⇒ en outre, par tout ou partie des primes, indemnités, paiements d'intéressement ou compléments de salaire n'ayant pas un caractère répitif mensuel ; ces droits sont, dès leur affectation au CET, convertis en temps sur

-
- la base du salaire de l'intéressé à la date du versement. Le salarié doit formuler la demande d'affectation au compte, par écrit, deux mois au moins avant la date d'affectation ;
- les conditions d'utilisation du CET sont celles définies par la loi sous réserve que les demandes soient formulées au moins 3 mois à l'avance ;
- le CET est toujours utilisé en temps, à l'exception des cas suivants :
- renonciation du salarié au bénéfice du compte dans les cas prévus par la loi ;
 - rupture du contrat de travail, autre que départ en retraite ou mise à la retraite ;
 - capital épargné inférieur à 2 mois au moment du départ en retraite ou de la mise à la retraite ;
- Dans ces cas particuliers, il sera versé au salarié, en une seule fois, une indemnité compensatrice calculée sur les mêmes bases qu'en cas d'utilisation normale sous forme de temps ;
- chaque année,
- le salarié bénéficiaire d'un CET reçoit la situation de son compte avec indication des différents versements ;
 - le Comité d'entreprise est informé du montant global des jours épargnés.

Titre III

Dispositions concernant l'emploi et la formation

Article 3-1

Principes généraux

Les organisations signataires du présent accord, après avoir rappelé que la mise en œuvre de la RTT ne doit pas, en elle-même, entraîner une diminution du volume global de l'emploi, soulignent leurs préoccupations communes :

3-1-1

de mettre en œuvre la RTT avec pour objectif de favoriser, autant que faire se peut, le développement de l'emploi. Elles recommandent donc aux institutions d'y apporter une attention toute particulière en incluant cette préoccupation dans leurs objectifs généraux de gestion qui comportent également la qualité du service rendu et le respect des budgets de fonctionnement.

Elles proposent à cet effet de compléter les dispositions prévues par la convention collective nationale (CCN) à l'annexe II A relative à la sécurité de l'emploi (cf 3-2 ci-dessous).

3-1-2

de faciliter l'adaptation permanente du personnel aux évolutions susceptibles d'affecter leur emploi.

A cet égard elles considèrent qu'un des facteurs essentiels de réussite de cet objectif réside dans une politique plus active pour prévoir et accompagner les évolutions des métiers et des organisations du travail.

Dans cette optique, la mise en place plus systématique d'une bonne gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) s'impose et requiert des dispositions spécifiques non seulement au niveau des institutions mais aussi de la branche (cf article 3-3 ci-dessous).

3-1-3

d'assurer un certain volume de recrutements en CDI (cf article 3-4 ci-dessous).

Les dispositions applicables dans la profession en ce qui concerne la durée des CDD sont alignées sur la durée légale.

Article 3-2

Mesures relatives à la sécurité de l'emploi

A l'intention de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF), les institutions adresseront chaque année avant fin février au secrétariat de ladite Commission un état de leurs effectifs globaux au 31 décembre précédent et l'indication de l'évolution de ces effectifs prévue pour l'année en cours.

Dans le cas où un licenciement collectif serait envisagé, l'institution fournira à la Bourse de l'emploi les informations nécessaires en vue de rechercher conjointement une solution de reclassement au sein de la branche, assorti le cas échéant d'une formation complémentaire.

Article 3-3

Développement de la GPEC au sein des institutions

Mod. par Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv.

2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Protection Sociale Travail Emploi CFDT.

3-3-1

Les éléments d'analyse à prendre en compte sont les suivants :

a)

Facteurs d'évolution

- nature des besoins et des objectifs stratégiques,
- évolutions en résultant dans l'organisation,
- évolution des métiers et des compétences requises,
- effet de la réduction du temps de travail sur la productivité.

b)

Analyse de la situation actuelle

- situation de l'emploi et prévision des départs naturels à court et moyen terme liés à la pyramide des âges,
- analyse des compétences individuelles et collectives associées à ces emplois.

3-3-2

Bilan et consultations internes

a)

Au terme de cette analyse, l'institution fera le bilan des ressources existantes et des besoins prévisibles à court et moyen terme tant en matière d'emploi que de compétences requises.

b)

Ce bilan ainsi qu'un programme d'actions pluriannuelles notamment en matière de formation seront examinés conformément aux procédures en vigueur au sein de l'institution, notamment par le Comité d'entreprise.

3-3-3

(Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu) - Suivi par la CPNEF

Une synthèse des éléments d'analyse et des bilans établis au niveau des institutions, conformément aux dispositions ci-dessus, sera réalisée et ensuite examinée par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation qui définira les besoins prioritaires de formation à prendre en compte par le centre de formation et des Expertises Métiers.

3-3-4

Aide à l'adaptation et à l'amélioration des compétences

Il apparaît d'ores et déjà évident que la création d'un observatoire de l'évolution des métiers exercés au sein des institutions est susceptible d'apporter une contribution efficace à la réalisation des objectifs qui précèdent.

En effet, un tel outil, créé au niveau de la branche, est susceptible d'apporter, par ses travaux d'analyse et ses préconisations, son concours à l'identification des changements qui affectent déjà ou sont susceptibles d'affecter le niveau et la nature des compétences et, par voie de conséquence, les besoins de formations, individuelle et collective.

(Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu) Dans le cadre d'une négociation spécifique, seront définis les objectifs détaillés et les conditions de fonctionnement et de financement de cet observatoire, en liaison avec le centre de formation et des Expertises Métiers.

Article 3-4
Recrutements

Il est convenu que le bon fonctionnement des institutions nécessitera, à compter du 1^{er} octobre 2000 et d'ici fin décembre 2001, le recrutement - en CDI et en équivalents temps plein - d'au moins 1 000 collaborateurs, l'examen des possibilités de créations d'emplois étant du ressort de chaque institution.

La réalisation de ce programme de recrutement sera suivie au plan technique par une commission créée entre les parties signataires du présent accord, selon des conditions de fonctionnement fixées par elles, mais sans affecter de

quelque manière que ce soit le rôle et les attributions de la Commission paritaire de l'emploi et de la formation qui sera périodiquement informée des volumes des recrutements réalisés ainsi que de la nature de ces recrutements et de leur incidence sur :

- l'insertion de jeunes en recherche d'emploi dont le profil correspondra aux besoins définis par les institutions ;
- le maintien, voire le renforcement des moyens en emplois techniques et d'encadrement ;
- la transformation en CDI de CDD de salariés présents dans les institutions, et dont la mission a été d'au moins 6 mois. Cette transformation s'accompagnera, si nécessaire, d'une formation complémentaire ;
- l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel qui en font la demande.

Titre IV

Dispositions relatives aux rémunérations et aux mesures destinées à limiter l'alourdissement des charges des institutions

Article 4-1 Rémunérations

La valeur du point et le niveau des salaires minima en résultant ne sont pas affectés par la RTT.

Article 4-2 Mesures destinées à limiter l'alourdissement des charges des institutions

4-2-1 La mise en œuvre de la RTT

- sans réduction de la valeur du point,
 - assortie de l'engagement d'un volume minimum de recrutements prévu au titre III ci-dessus,
- nécessite en contrepartie des mesures permettant de maîtriser l'alourdissement des charges des institutions. C'est dans ce cadre qu'interviennent au niveau de la branche les mesures ci-après rappelées ou définies.

4-2-2

La non-revalorisation de la valeur du point depuis le 1^{er} octobre 1998 a contribué à cette limitation de l'alourdissement des charges.

Cette mesure est complétée, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, et pour une période de 2 ans, par

- d'une part, le gel de l'acquisition de droits nouveaux liés à l'article 19 de la convention collective (congrés supplémentaires pour ancienneté),
- et, d'autre part, la fixation à 0,5 %, au lieu de 1 %, des droits visés à l'article 5 de l'annexe IV (prime d'ancienneté).

Titre V Dispositions diverses

Article 5-1 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature pour servir de cadre aux négociations dans les institutions. En l'absence d'accord d'entreprise, il s'appliquera directement - dans ses mesures ne nécessitant pas obligatoirement un accord d'entreprise - le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension, à l'exception des dispositions qui comportent une date d'application, ces dernières étant applicables dès la date indiquée.

Article 5-2 Modification de la convention collective du fait du présent accord

Les articles de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 à modifier du fait de l'adoption du présent accord font l'objet d'un avenant à ladite convention, et le texte du présent accord est intégré à la convention collective dont il constitue l'annexe VII.

DÉLIBÉRATIONS PRISES POUR L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 9 DÉCEMBRE 1993

Les références qui sont faites dans ces délibérations aux articles de la convention du 28 décembre 1972 sont réputées être les références aux mêmes articles de la Convention signée le 9 décembre 1993

Délibération n° 1 - Composition, fonctionnement et attribution des commissions paritaires d'interprétation et de conciliation instituées par la convention du 28 décembre 1972

Articles 35 et 36 de la Convention

Mod. par Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Protection Sociale Travail Emploi CFDT.

1° Commission d'interprétation

La Convention du 28 décembre 1972 dispose dans son article 36 que : «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».

Une Commission d'interprétation a été créée en application de cet article, qui est constituée par les représentants des parties signataires de la Convention collective nationale du 28 décembre 1972.

La Commission d'interprétation ne peut être saisie que par

- (Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu) «Association d'employeurs», d'une part,
- les organisations syndicales de salariés signataires de la Convention, d'autre part.

La Commission d'interprétation a compétence pour connaître

- des difficultés relatives à l'interprétation ou l'application de la Convention lorsque ces difficultés soulèvent une question de portée générale,
- des dispositions de caractère général à prendre pour la mise en œuvre de la Convention sur les points non précisés par celle-ci.

Elle peut, en outre, à l'occasion des cas individuels qui ne sont pas en principe de sa compétence, apporter, sur un plan général, des précisions sur le texte de la Convention susceptibles de s'appliquer à l'ensemble des salariés.

Les décisions prises par la Commission d'interprétation ont valeur conventionnelle et font l'objet de délibérations qui sont soumises à l'agrément des parties signataires de la Convention.

2° Commission de conciliation

La Commission de conciliation visée à l'article 35 de la Convention est composée de 20 membres :

- (Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu) 10 membres représentant l'«Association d'employeurs»,
- 10 membres représentant les organisations syndicales de salariés signataires de la Convention, à raison de deux membres par organisation.

Les membres de cette Commission doivent être désignés nominativement.

La Commission de conciliation ne peut être saisie que par

- (Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu) «structure visée à l'article premier de la Convention»,
- les organisations syndicales de salariés signataires de la Convention.

La Commission est compétente pour connaître des différends collectifs de toute nature pouvant entraîner conflits.

La Commission de conciliation ne peut formuler que des avis.

Délibération n° 2 - Champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraites

complémentaires et de prévoyance

(Délibération supprimée par Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu)

Délibération n° 3 - Avantages acquis

(article4 de la Convention)

La Commission paritaire d'interprétation précise que les dispositions de l'article4, avantages acquis, selon lesquelles «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», s'appliquent de la manière suivante.

Lorsque, dans une institution, des avantages avaient été accordés aux personnels, il convient, pour déterminer les dispositions applicables, de comparer les avantages résultant de l'application de l'ancien régime dans ladite institution par rapport à ceux qui résulteraient de l'application, au sein de cette même institution, de la Convention Collective nationale du 28 décembre 1972, et ceci rubrique par rubrique.

Par rubrique, il convient d'entendre les dispositions figurant dans certains articles ou groupes d'articles de la Convention et qui se réfèrent à une même catégorie d'avantages : par exemple indemnité de transport, prime d'ancienneté, congés (articles 18, 19 et 20)...

Les personnels concernés par le maintien des avantages acquis peuvent alors choisir de conserver le régime le plus avantageux, aucun cumul des deux régimes n'étant possible (sauf accord contraire).

Il convient de préciser que le maintien des avantages acquis ne joue que pour les personnels qui bénéficiaient du régime particulier prévu dans l'institution à la date de la signature de la Convention du 28 décembre 1972, ladite convention s'appliquant seule pour les nouveaux embauchés (sauf accord contraire).

Délibération n° 4 - Ancienneté

(Article5 de la Convention)

- L'ancienneté d'un intéressé dans une institution doit être calculée compte tenu de l'ensemble des périodes pendant lesquelles cet intéressé a été lié par contrat de travail avec ladite institution,

- que les périodes d'emploi aient été continues ou discontinues,

- qu'elles aient été effectuées en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

En conséquence, les périodes effectuées par les personnels occupés par des entreprises de travail temporaire ne peuvent entrer en compte pour le calcul de l'ancienneté.

- Les principes suivants doivent être retenus pour calculer l'ancienneté d'un intéressé qui est conduit à quitter l'institution qui l'occupait (institution abandonnée) pour aller travailler dans une autre institution (nouvelle institution) :

• si la nouvelle institution appartient au groupe dont l'institution abandonnée relève, il doit être tenu compte du temps passé dans les deux institutions appartenant ainsi au même groupe ;

• si la nouvelle institution n'appartient pas au groupe de l'institution abandonnée, il n'est tenu compte du temps passé dans l'institution abandonnée que si une mutation, postérieure au 28 février 1982, est à l'origine du changement d'institution :

a) soit une mutation considéré comme «subie», c'est-à-dire intervenue dans le cadre des paragraphesIII (transformations entraînant des mutations internes),IV (concentrations-fusions) etV (décentralisation) de l'annexe II-A à condition que l'intéressé occupe son nouvel emploi au plus tard dans le délai d'un an à compter de son départ de l'institution abandonnée,

b) soit une mutation à l'initiative du salarié, portée à la connaissance de l'employeur de la nouvelle institution, et entraînant un changement de caisse sans interruption.

Délibération n° 5 - Prime d'ancienneté

(Supprimée par avenant 18 juill. 2007)

Délibération n° 6 - Exercice des activités syndicales

(Article7 de la Convention)

Mod. par Accord 15 déc. 2010, non étendu

Signataires :

Organisations patronales :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraites complémentaire.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CFE-CGC ;
CFTC ;
CGT-FO.

Les précisions suivantes sont données concernant l'article 7 de la Convention qui traite de l'exercice des activités syndicales.

- La question portant sur le point de savoir si un ensemble de locaux constitue effectivement un établissement dans lequel peut être constituée une section syndicale et désigné un délégué syndical est à régler en se référant aux décisions jurisprudentielles ; toutefois il n'est pas nécessaire qu'un établissement comporte 50 salariés pour que les dispositions dont il s'agit soient applicables.

Les autorisations d'absence visées au paragraphe 3 du A de l'article 7 de la Convention collective nationale, sous réserve qu'elles n'apportent pas de gêne sensible au travail, ne peuvent être refusées par les institutions sans motif valable.

Délibération n° 7 - œuvres sociales

(Article 8 de la Convention)

Le Comité d'entreprise a le droit d'exiger la gestion de la dotation annuelle minimum de 2,50 % destinée aux œuvres sociales, mais dans le cas où celui-ci demande à l'employeur de gérer une œuvre sociale quelconque, il est procédé à l'imputation de la charge résultant de la couverture de cette œuvre sociale sur la dotation de 2,50 %. Les modalités de versement, comme le calcul, de la dotation annuelle minimum de 2,50 % sont, dans la limite du respect des obligations prévues par la Convention collective du 28 décembre 1972, du ressort des institutions. La Commission paritaire ne voit pas l'objection à ce que la dotation annuelle minimum de 2,50 % fasse l'objet de versements trimestriels, sous réserve de dépenses budgétaires supérieures au trimestre et qu'il faudrait couvrir.

Délibération n° 8 - Statut des scolaires et étudiants employés par des institutions de retraites complémentaires à l'époque des vacances scolaires et universitaires

(Article 11 de la Convention)

Mod. par Avenant 18 juill. 2007, applicable à compter du 1^{er} janv. 2009

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraites complémentaires.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
DPE, CGC ;
CFTC.

L'article 11 de la Convention disposant que ce texte est applicable au personnel embauché à titre temporaire pour les clauses compatibles avec sa situation, la Commission paritaire d'interprétation a été conduite à préciser quelles étaient les dispositions dudit texte dont pouvait bénéficier le personnel en cause.

Ces dispositions sont les suivantes :

1^o Convention collective nationale du 28 décembre 1972

- articles 9, 10 et 11 du chapitre IV relatif à l'embauchage,
- article 15 bis relatif à l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée,
- articles 18, 20, 21 et 22 du chapitre VI sur les congés payés, congés exceptionnels,
- chapitre VII pour les dispositions de ce chapitre relatives à l'indemnisation du risque accident du travail, ceci dans la limite de la durée stipulée du contrat de travail,
- chapitre IX relatif à la durée et à l'horaire de travail.

2^o Annexes à la Convention

a) Annexe III,

Les salaires versés aux scolaires ou étudiants pendant les périodes de vacances doivent donner lieu à versement

des cotisations prévues par l'annexe III.

Toutefois,

- les adolescents âgés de moins de 16 ans ne sont pas visés par les dispositions de ladite annexe,
- les scolaires et étudiants employés à titre temporaire ne bénéficient, parmi les prestations du régime de prévoyance, que de l'indemnisation du risque «accident du travail», cette indemnisation étant limitée à la durée stipulée du contrat de travail.

b) Avenant 18 juill. 2007/Annexe IV relative aux classifications et salaires.

Délibération n° 9 - Conditions à respecter en cas de création ou de vacance de poste dans une institution

(Article 12 de la Convention)

L'article 12 a posé le principe que les employeurs procèdent, sous leur responsabilité, aux nominations nécessaires pour pourvoir aux postes vacants ou créés ; toutefois il ressort des dispositions de cet article que les principes suivants doivent être respectés en cas de création ou de vacance de postes dans une institution :

- obligation de faire appel, par priorité, pour pourvoir un poste vacant ou créé, au personnel de l'institution,
- obligation d'informer le personnel de l'institution dans laquelle un poste est vacant ou créé, ainsi que le personnel du groupe d'institutions dont celle-ci relève,
- communication à la Commission paritaire de l'emploi et de la formation des vacances ou des créations de postes d'encadrement non pourvus par une promotion dans l'institution susvisée ou dans le groupe d'institutions dont celle-ci relève.

La Commission paritaire de l'emploi et de la formation a en outre recommandé qu'un poste créé ou vacant dans une institution soit pourvu par une promotion, non seulement dans l'institution, mais dans le groupe d'institutions dont relève celle-ci, même si le poste à pourvoir n'est pas un poste d'encadrement.

Par ailleurs une Bourse de l'emploi a été créée par la Commission de l'emploi et de la formation.

Cette Bourse de l'emploi permet de centraliser dans un fichier :

- les offres d'emploi émanant d'institutions,
- les demandes d'emploi formulées par des salariés des institutions,

que les mutations de personnel qui motivent la présentation de ces offres ou de ces demandes résultent de mesures collectives affectant le volume de l'emploi d'une institution (fusion, décentralisation...), ou résultent de besoins particuliers des institutions ou des salariés.

Toutefois, les institutions ne pourront recourir à la Bourse de l'emploi pour pourvoir un poste vacant ou créé qu'après avoir satisfait aux dispositions de l'article 12 ci-dessus rappelées.

Délibération n° 10 - Application de L'Annexe II-A : Sécurité de l'emploi

La Commission paritaire, considérant que les dispositions introduites dans l'annexe II sur la décentralisation d'institutions, ont eu pour but de permettre que des mesures utiles soient prises, ceci dans les délais nécessaires, pour reclasser le personnel, précise que :

- le Secrétariat de la Commission paritaire de l'emploi et de la formation instituée par le I de l'annexe II - A doit être tenu informé des mesures envisagées par une institution de se décentraliser (ou de déplacer son lieu d'activité), au minimum dans le courant du mois qui suit celui au cours duquel le Comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel), et les délégués syndicaux auront été avertis des mesures ainsi envisagées⁽¹⁾

(1) Il est rappelé à ce propos que la Convention collective nationale du 28 décembre 1972 a prévu que lorsqu'une institution envisage de se décentraliser, il doit en être fait part au Comité d'entreprise (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux, de telle sorte qu'un délai de 6 mois au moins s'écoule entre le moment où cette information leur est donnée et la décision définitive de la Direction.

Une fois cette information communiquée audit Secrétariat, il y a lieu de réunir la Commission nationale de l'emploi et de la formation dans les meilleurs délais, afin que les mesures à prendre pour régler le cas du personnel visé par la mesure de décentralisation puissent être étudiées, les suggestions faites par la Commission en cause devant être portées à la connaissance du Comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) et des délégués syndicaux de l'institution.

Il est précisé que les mesures prises à la suite d'opérations de décentralisation doivent être effectuées conformément aux dispositions prévues par l'annexe II, même si la décision de décentralisation a été adoptée avant la date d'effet de la Convention du 28 décembre 1972.

Pour assurer par ailleurs l'application des dispositions de l'annexe II qui ont prévu notamment en cas de : transformation entraînant des mutations internes, concentration ou fusion, et décentralisation d'institutions que des moyens devraient être mis en œuvre pour que les institutions et les personnels intéressés soient informés des postes

vacants existant dans les autres institutions, la Commission paritaire de l'emploi et de la formation est convenu de mettre en place une Bourse de l'emploi dont le fonctionnement est précisé dans la délibération n° 9.

Il a été convenu que les demandes d'emploi communiquées à cette Bourse, qui seraient présentées par des intéressés visés par des mesures collectives affectant le volume de l'emploi (décentralisation d'institutions, fusion, concentration, transformation entraînant des mutations internes), seront satisfaites par priorité, conformément aux dispositions de l'annexeII-A, à la Convention du 28 décembre 1972.

Délibération n° 11 - Durée de préavis en cas de licenciement

(Article14 de la Convention et article2 de l'avenant réglant certaines conditions particulières de travail applicables aux cadres et agents de maîtrise)

Mod. par Avenant 18 juill. 2007

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraites complémentaires.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

(Avenant 18 juil. 2007) La durée du préavis en cas de licenciement de personnels est, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde,

1° pour un employé :

- d'un mois,

- de 2 mois si l'employé a plus de 2 ans d'ancienneté,

- de 4 mois s'il a 3 ans d'ancienneté et si son âge est compris entre 45 ans et 55 ans,

- de 6 mois si l'intéressé a 3 ans d'ancienneté et est âgé de 55 ans ou plus,

2° pour un agent de maîtrise ou un cadre :

- de 3 mois,

- de 6 mois s'il a 3 ans d'ancienneté et 45 ans d'âge ou plus.

Délibération n° 12 - Conditions d'application de l'article 17 de la Convention

(Délibération supprimée par Avenant du 15 juin 2011)

Délibération n° 13 - Congés payés

(Article 18 de la Convention)

§ 1 - Jours de congés supplémentaires accordés avant la signature de la Convention.

Les jours de congés supplémentaires qui pouvaient être accordés par des institutions, avant la signature de la Convention du 28 décembre 1972, sont maintenus dans les conditions suivantes :

- s'il s'agit de jours de congés supplémentaires accordés en raison d'usages locaux, il convient de se référer au droit commun,

- s'il s'agit de jours de congés supplémentaires accordés pour des motifs divers (fêtes de fin d'année...), il convient de suivre les règles de la délibération n° 3 à propos de l'article 4 de la Convention sur les avantages acquis (la rubrique comprend dans ce cas les dispositions visées aux articles18,19 et20).

§ 2 - Fractionnement des congés

Si le fractionnement des congés

- est effectué en dehors de la période normale des vacances (1^{er} mai - 31 octobre d'une année) ;

- et est d'au moins 3 jours ouvrés,

les deux jours supplémentaires prévus par l'article18 paragraphe 2, 3^e alinéa sont dus, l'employeur ne pouvant demander à un employé de renoncer à ces 2 jours.

Délibération n° 14 - Allocation de départ en vacances

(Article21 de la Convention)

Mod. par Avenant 18 juill. 2007, applicable à compter du 1^{er} janv. 2009

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraites complémentaires.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Les conditions de versement de l'allocation de départ en vacances prévue à l'article 21 sont identiques aux conditions de versement de l'indemnité compensatrice de congés payés non pris ou de l'indemnité normale de congés payés ; ainsi cette allocation est due prorata temporis, même quand il s'agit d'un départ à la retraite sans départ en vacances.

Pour le calcul de l'allocation de vacances, il convient de tenir compte des précisions suivantes :

- (Al. supprimé par Avenant 18 juill. 2007)
- cette allocation est fonction de l'ancienneté dans l'institution, l'ancienneté étant calculée en fonction de l'entrée dans ladite institution ;
- si l'ancienneté est inférieure à un an, appréciée au 31 octobre d'une année en cours, l'allocation est accordée prorata temporis.

Il convient en outre de tenir compte, pour le calcul de ladite allocation due à un membre du personnel malade ou en arrêt de travail pour cause de maternité, tant des indemnités de Sécurité sociale que des compléments versés par l'employeur en application de la Convention du 28 décembre 1972 : articles 23 et 27 paragraphe 2, 2^e alinéa ; en d'autres termes, lorsque le plein salaire est garanti par la Convention, l'allocation de vacances versée doit être complète.

Délibération n° 15 - Congés exceptionnels

(Article 22 de la Convention)

Les précisions suivantes ont été données par la Commission paritaire au sujet des conditions d'application de l'article 22 sur les congés exceptionnels.

1^o Des congés exceptionnels pour événements familiaux

Dans chaque cas particulier, il appartient à l'institution d'examiner si un jour supplémentaire à ceux prévus en application du paragraphe 1^{er} de l'article 22 pour «déplacement important», doit être accordé, l'institution ayant toutefois, pour arrêter sa position en la matière, à respecter le principe suivant : est un déplacement important, et susceptible de donner lieu à attribution d'un jour supplémentaire, un déplacement tel que si l'intéressé ne bénéficiait pas de ce jour supplémentaire, il ne bénéficierait pas totalement du nombre de jours auxquels il a droit en application de la Convention.

2^o Jours de congés supplémentaires en cas de maladie des enfants ou du conjoint :

- Les congés qui peuvent être accordés en cas de maladie du conjoint ne sont pas des congés rémunérés au sens de la Convention collective nationale du 28 décembre 1972.

- Les jours de congés pour la garde d'enfant malade visés au § 2 de l'article 22 s'entendent comme un crédit global, accordé quel que soit le nombre d'enfants malades dans l'année. L'hospitalisation d'un enfant n'est pas incompatible avec l'octroi de jours de congés rémunérés.

- Lorsqu'un couple est employé dans la même institution, chacun des parents peut bénéficier des jours prévus pour la garde d'un enfant malade, mais sans que ces congés soient pris simultanément.

Délibération n° 16 calcul du 13^{ème} mois pour des intéressés en arrêt de travail pour maladie ou en congé de maternité

(Articles 23 et 27 de la Convention)

Le plein salaire étant dû

- à un intéressé en arrêt de travail pour maladie (ou accident du travail) pendant les trois premiers mois de son indisponibilité, en application de l'article 23 de la Convention,

- à une intéressée qui bénéficie du congé de maternité prévu par le paragraphe 2 de l'article 27 de la Convention, il n'y a pas lieu de neutraliser les périodes dont il s'agit pour le calcul du 13^e mois, lorsque ceux-ci en bénéficient.

Délibération n° 17 - Annexe III relative aux régimes de retraite et de

prévoyance

Mod. par Avenant 12 oct. 1995, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 1996

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraites complémentaires.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CGT ;

CFTC ;

CFDT ;

CGT-FO.

§ 1

- La date d'application de l'annexe III est, pour toutes les institutions relevant de l'AGIRO et de l'ARRCO (sauf pour les institutions relevant du régime de l'UCREPPSA), le 1^{er} janvier 1973.

§ 2 - Régime de retraite

(Al. supprimé par Avenant 12 oct. 1995)

(Avenant 12 oct. 1995) Pour la mise en œuvre du régime T1 applicable à l'ensemble du personnel, il est précisé que le choix de la caisse doit être effectué, conformément au droit commun, par l'employeur, après consultation du personnel (article R. 731-8 du Code de la Sécurité sociale).

§ 3 - Régime de prévoyance

1 - L'employeur doit nécessairement faire bénéficier son personnel d'un régime de prévoyance :

- qui comporte des taux de cotisation au moins égaux à ceux prévus au 1^{er} alinéa de l'article 2 de l'annexe III,

- qui assure la couverture des prestations obligatoires prévues par la Convention (indemnisation des risques maladie, invalidité, accidents du travail prévue aux articles 24 et 25 de la Convention, et garantie décès égale au minimum à un an de salaire).

2. Les prestations du régime de prévoyance sont réservées aux personnels titulaires d'un contrat de travail ; toutefois les stagiaires ou étudiants employés temporairement doivent, en cas d'accident du travail, être couverts, dans la limite de la durée stipulée de leur contrat.

3. Les cotisations versées par l'institution au régime de prévoyance en application de l'article 2 de l'annexe III ne peuvent être prélevées sur la dotation prévue à l'article 8 de la Convention, à moins d'un avis contraire du Comité d'entreprise ou des délégués du personnel de l'institution.

Délibération n° 18 prime de transport

(Article 6 de l'annexe IV)

Les personnels occupés dans les institutions de retraites complémentaires visées par la Convention du 28 décembre 1972 doivent bénéficier de la prime de transport de la région parisienne, que ces personnels soient occupés dans des institutions parisiennes, des institutions de province, ou dans des bureaux de province d'institutions parisiennes. Toutefois, si des institutions avaient accordé à leur personnel, avant la signature de la Convention, des indemnités de transport plus avantageuses que celles prévues par ce texte, il y a lieu, pour statuer sur le point de savoir si ces indemnités doivent être maintenues, de se référer aux règles applicables à propos de l'article 4 de la Convention sur les avantages acquis, figurant dans la délibération n° 3.

Délibération n° 19 Classifications

(Supprimée par avenant 18 juill. 2007)

Délibération n° 20 situation des personnels visés par une mesure de décentralisation

En cas de décentralisation totale ou partielle en province d'une institution, ou éventuellement du déplacement du lieu d'activité d'une institution, les dispositions applicables, selon la situation des intéressés au regard de l'institution en cause, sont les suivantes :

1^o Cas de l'intéressé qui conserve son emploi dans l'institution «décentralisée» (I) :

- Il garde dans cette institution les avantages liés à l'ancienneté
- Il ne bénéficie pas de ladite institution d'une indemnité de licenciement.
- Toutes mesures utiles doivent être prises après étude par le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) et les délégués syndicaux pour que l'intéressé qui est amené à suivre l'institution dans ses nouveaux locaux dispose du temps et des moyens nécessaires pour faire face aux problèmes que lui pose le déplacement de son lieu de travail et de résidence.

2^o Cas de l'intéressé qui, ne conservant pas son emploi dans l'institution décentralisée⁽¹⁾

(1) Ou qui déplace son lieu d'activité

, est reclassé immédiatement dans une «nouvelle institution» :

- Il garde dans la nouvelle institution les avantages liés à l'ancienneté.
- Il ne bénéficie pas d'une indemnité de licenciement de la part de l'institution décentralisée ; toutefois, si le salaire qui doit lui être versé par la nouvelle institution est inférieur à celui perçu dans l'institution décentralisée, il reçoit de cette dernière une indemnité compensatrice calculée sur la base de la différence entre les anciens et les nouveaux appointements et en y appliquant les pourcentages mentionnés à l'article 15 de la Convention collective nationale du 28 décembre 1972 et à l'article 2 de l'avenant réglant certaines conditions particulières de travail applicables aux cadres et agents de maîtrise.
- Si ultérieurement, il est licencié par la nouvelle institution - et sous réserve qu'il remplisse les conditions prévues par la Convention collective nationale du 28 décembre 1972 pour bénéficier d'une indemnité de licenciement - il est tenu compte, pour le calcul de cette indemnité, de la durée des services qu'il a effectués tant dans la nouvelle institution que dans l'institution décentralisée.
- Cependant, dans le cas où il serait licencié par la nouvelle institution avant le terme de la période d'essai ou au terme de cette période, l'indemnité de licenciement serait à la charge de l'institution décentralisée et serait calculée sur la base du salaire le plus avantageux pour l'intéressé.

Le salarié licencié dans ces conditions se retrouverait dans la situation de celui qui vient de perdre son emploi à la suite d'une décentralisation et bénéficierait, à partir de son dernier licenciement et pendant un an, de la priorité de reclassement prévue au chapitre V de l'annexe II ; il en serait à nouveau ainsi, s'il venait ultérieurement à être réembauché et licencié dans les mêmes conditions.

3^o Cas de l'intéressé qui, au terme de son contrat de travail avec l'institution décentralisée⁽¹⁾

(1) Ou qui déplace son lieu d'activité.

, n'est pas reclassé immédiatement dans une nouvelle institution, mais qui ne retrouve qu'ultérieurement un emploi dans une telle institution :

- Il reçoit de l'institution décentralisée une indemnité de licenciement.
- S'il retrouve un emploi au plus tard dans le délai d'un an après son départ de l'institution décentralisée :
- il conserve dans la nouvelle institution les avantages liés à l'ancienneté,
- si, ultérieurement il est licencié par la nouvelle institution - et sous réserve qu'il remplisse les conditions prévues par la Convention collective nationale du 28 décembre 1972 pour bénéficier d'une indemnité de licenciement -, il n'est pas tenu compte, pour le calcul de celle-ci, de la durée des services effectués auprès de l'institution décentralisée qui ont déjà donné lieu à versement d'une telle indemnité.

Délibération n° 21 prise pour l'application du régime de prévoyance prévu par l'annexe III

À compter du premier jour du mois suivant la date de signature du contrat type de prévoyance prévu par l'article 2 de l'annexe III à la Convention collective nationale du 28 décembre 1972, les institutions doivent faire bénéficier leur personnel d'un régime de prévoyance comportant les dispositions prévues aux titres I et II de ce contrat type. Il est précisé que la condition d'un an de présence prévue aux articles 23 et 27, pour le versement d'indemnités complémentaires de celles de la Sécurité sociale en cas de maladie ou de maternité et qui sont à la seule charge de l'employeur, ne s'applique pas dans le cadre du régime de prévoyance pour la mise en œuvre des garanties obligatoires figurant au titre II du contrat type de prévoyance.

En outre, il est instamment recommandé aux institutions d'étudier avec le personnel et ses représentants les possibilités d'application des garanties complémentaires prévues au titre III du contrat type de prévoyance.

Délibération n° 22 - Application de l'annexe VI remboursement des frais de déplacement aux agents itinérants

La Commission paritaire adopte la délibération ci-après destinée à préciser les conditions d'application de certaines

des dispositions de l'annexe VI à la Convention collective nationale du 28 décembre 1972 relative au remboursement des frais de déplacement aux agents itinérants :

Mode de transport - transports automobiles :

- Le texte de l'annexe VI prévoyant que «le remboursement des charges résultant de l'utilisation d'une voiture personnelle doit être déterminée d'un commun accord entre les parties», la Commission paritaire précise qu'il appartient aux délégués du personnel, dans le cadre de leurs compétences normales, de présenter aux Directions des institutions toutes les réclamations non satisfaites des salariés, formulées à propos de l'application de ces dispositions.

- Le texte de ladite annexe contenant des dispositions permettant l'octroi de prêts aux agents qui utilisent leur voiture personnelle, la Commission paritaire précise que :

- ces dispositions visent strictement les agents effectuant habituellement et fréquemment des déplacements.
- par prêt à «intérêt modéré», il convient d'entendre un prêt assorti d'un taux d'intérêt équivalent à celui pratiqué, dans les circonstances actuelles, par les caisses d'épargne par exemple,
- parmi les forfaits utilisés pour opérer les remboursements en tenant compte des dispositions fiscales en vigueur, il peut être fait référence notamment aux barèmes calculés par la presse spécialisée telle que : l'Auto-journal, Europe-auto, Intérêts privés, etc...

La présente délibération prend effet au 1^{er} février 1977.

Délibération n° 23 - Classification du personnel des CICAS

(Supprimée par avenant 18 juill. 2007)

Délibération n° 24 - Personnel travaillant à temps partiel

La Convention est applicable à tous les salariés quel que soit l'horaire de travail auquel ils sont assujettis (sous réserve, en ce qui concerne le personnel embauché à titre temporaire, des dispositions de l'article 11 et de la délibération n°8 prise pour son application).

Il convient de rappeler que, s'agissant des personnes travaillant à temps partiel, les rémunérations et avantages prévus par la Convention sont calculés prorata temporis.

Délibération n° 25 - Local mis à la disposition des sections syndicales

(Article 7.B.4 de la Convention)

En cas de changement géographique de leurs locaux, les institutions devront prévoir de mettre à la disposition de l'ensemble des sections syndicales un local indépendant notamment de celui du comité d'entreprise et convenant à l'exercice de la mission des délégués.

Délibération n° 26 - Modalités de calcul de l'allocation de départ en retraite prévue par l'article 17 de la convention

Les appointements annuels servant à calculer l'allocation de départ en retraite comprenant le treizième mois, l'allocation de vacances.

La part fixe de l'allocation de départ en retraite, correspondant à 2 mois d'appointements, est égale à $2/12^e$ des appointements annuels susvisés ; la part variable, calculée sur la base du $1/6^e$ de mois par année de présence (n), est égale aux appointements annuels susvisés \times

$1 / 12 \times n / 6$

.

La notion d'année de présence correspond à une durée continue de 12 mois de date à date, et non à une année civile.

Délibération n° 27 - Conditions de mise en œuvre des contrats de qualification et des contrats d'adaptation

(Supprimée par avenant 27 mars 2009)

Délibération n° 28 - Modalités d'évolution de l'ancienneté

(Articles 5.4 et 8.1 de l'annexe IV à la CCN du 9 décembre 1993)

Mod. par Avenant 1^{er} juin 2018, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

*FEC - FO ;
PSTE CFDT ;
IPRC CGC ;
FNPOS CGT ;
FESSAD UNSA.*

Les modalités d'évolution de l'ancienneté sont fixées aux articles 5.4 et 8.1 de l'annexe IV à la CCN du 9 décembre 1993.

En application de ces textes :

- l'ancienneté acquise à la date de notification est reprise pour son montant ;
- s'y ajoute l'ancienneté à acquérir (1 % de la RMMG 1 A pendant 10, 15 ou 20 ans suivant le cas) ;
- l'ancienneté ainsi définie évolue en fonction du taux d'augmentation de la RMMG de la classe 1 niveau A.

il ressort de ces dispositions que la prime d'ancienneté dans la globalité de ses composantes, c'est-à-dire l'ancienneté reprise au 1^{er} janvier 2009 et l'ancienneté restant à acquérir, évolue en fonction du taux d'augmentation de la RMMG de la classe 1 niveau A.

Délibération n° 29 - Modalités relatives à la progression professionnelle

(Article 8.2 alinéa 7 de l'Annexe IV de la CCN du 9 décembre 1993)

Mod. par Avenant 13 sept. 2019, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT ;

IPRC CGC ;

FNPOS CGT ;

FESSAD UNSA.

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 CCN 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.

SALAIRES

Accord du 11 février 2004

[Étendu par arrêté du 10 mai 2004, JO 19 mai 2004 et élargi aux institutions de prévoyance par arrêté du 19 juillet 2004, JO 29 juillet 2004]

À la suite des propositions formulées lors de la réunion de la Commission Paritaire Plénière du 11 février 2004, il a été convenu entre les parties ci-après que :

1) La valeur du point, définie à l'article 7 de l'Annexe IV à la Convention Collective Nationale du 9 décembre 1993, est fixée :

au 1^{er} février 2004 à 7,67 Euros

au 1^{er} septembre 2004 à 7,72 Euros

2) La rémunération minimum mensuelle, prévue à l'article 8 de l'Annexe IV à la Convention Collective, est portée :
pour les coefficients inférieurs à 140

au 1^{er} février 2004 à 1129 Euros

au 1^{er} septembre 2004 à 1136 Euros

Pour les coefficients 140 et 145

au 1^{er} février 2004 à 1155 Euros

au 1^{er} septembre 2004 à 1163 Euros

3) La garantie individuelle des salaires réels est fixée

au 1^{er} février 2004 : à 101,2% de ce qu'ils étaient au 1^{er} février 2003

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, telle que la prime de transport,
- 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,
- le passage au principalat.

4) Les parties signataires conviennent que la négociation du 11 février 2004, ayant abouti à une nouvelle valeur du point au 1^{er} février 2004, se substitue à celle que l'article 4 de l'annexe IV à la Convention Collective fixe au 1^{er} avril, la prochaine réunion salariale se tenant au plus tard le 1^{er} octobre.

Accord du 18 octobre 2005

[Étendu par arr. 16 janv. 2006, JO 25 janv. et élargi aux institutions de prévoyance par arrêté du 23 mars 2006, JO 7 avr.]

A la suite des propositions formulées lors de la réunion de la Commission Paritaire Plénière du 18 octobre 2005, il a été convenu entre les parties ci-après que :

1) La valeur du point, définie à l'article 7 de l'Annexe IV à la Convention Nationale du 9 décembre 1993, est fixée :
au 1^{er} octobre 2005 à 7,90 Euros.

2) La rémunération minimum mensuelle, prévue à l'article 8 de l'Annexe IV à la Convention Collective, est portée
au 1^{er} octobre 2005

pour les coefficients inférieurs à 140, à 1162 Euros,

pour les coefficients 140 et 145, à 1191 Euros

3) La garantie individuelle des salaires réels est fixée

au 1^{er} octobre 2005 : à 101,7% de ce qu'ils étaient au 1^{er} octobre 2004.

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, telle que le prime de transport,
- 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,
- le passage au principalat.

Accord du 3 avril 2006

[Étendu par arr. 17 juill. 2006, JO 1^{er} août et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.]

À la suite des propositions formulées lors de la réunion de la Commission Paritaire Plénière du 3 avril 2006, il a été convenu entre les parties ci-après que :

1) La valeur du point, définie à l'article 7 de l'Annexe IV à la Convention Collective Nationale du 9 décembre 1993, est fixée :

au 1^{er} avril 2006 à 7,97 Euros.

2) La rémunération minimum mensuelle, prévue à l'article 8 de l'Annexe IV à la Convention Collective, est portée au 1^{er} avril 2006 à

1200 Euros pour les coefficients inférieurs à 140,

1218 Euros pour les coefficients 140 et 145.

3) La garantie individuelle des salaires réels est fixée

au 1^{er} avril 2006 : à 101,7 % de ce qu'il étaient au 1^{er} avril 2005.

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, telle que la prime de transport,
- ainsi que les promotions individuelles.

Pour promotion, on entend :

- un changement de fonction,
- un changement de catégorie,
- l'accomplissement de la période probatoire de 3 mois,
- le passage au principalat.

Accord du 6 octobre 2006

[Étendu par arr. 2 févr. 2007, JO 11 févr. et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 15 mars 2007, JO 27 mars]

1) La valeur du point, définie à l'article 7 de l'Annexe IV à la Convention Collective Nationale du 9 décembre 1993, est fixée :

au 1^{er} octobre 2006 à 8,06 Euros.

2) La rémunération minimum mensuelle, prévue à l'article 8 de l'Annexe IV à la Convention Collective, est portée au 1^{er} octobre 2006 à

1 236 Euros pour les coefficients inférieurs à 140

1 255 Euros pour les coefficients 140 et 145

3) La garantie individuelle des salaires réels est fixée

au 1^{er} octobre 2006 : à 101,5 % de ce qu'ils étaient au 1^{er} octobre 2005.

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, telle que la prime de transport,
- 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,
- le passage au principalat.

Accord du 3 avril 2007

[Étendu par arr. 2 juill. 2007, JO 12 juill. applicable à compter du 1^{er} avr. 2007 et élargi aux institutions de prévoyance par arrêté du 4 oct. 2007, JO 12 oct. 2007]

Article 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 1^{er} avril 2007 à 8,14 euros.

Article 2

La rémunération minimum mensuelle, prévue à l'article 8 de l'annexe IV à la convention collective s'établit au 1^{er} avril 2007 à 1300 euros.

Article 3

La garantie individuelle des salaires réels est fixée à 101,5 % de ce qu'ils étaient au 1^{er} avril 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, telles que la prime de transport ;
- 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.

Accord du 3 octobre 2007

[Étendu par arr. 19 déc. 2007, JO 26 déc., applicable au 1^{er} octobre 2007 et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 25 févr. 2008, JO 4 mars]

Article 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 1^{er} octobre 2007 à 8,18 €.

Article 2

La rémunération minimum mensuelle, prévue à l'article 8 de l'annexe IV à la Convention Collective Nationale, s'établit au 1^{er} octobre 2007 à 1 306 €.

Article 3

La garantie individuelle des salaires réels est fixée à 101,3 % de ce qu'ils étaient au 1^{er} 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.

Accord du 2 avril 2008

[Étendu par arr. 22 juill. 2008, JO 31 juill. et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 10 oct. 2008, JO 18 oct.]

Article 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 1^{er} avril 2008 à 8,28 €.

Article 2

La rémunération minimum mensuelle, prévue à l'article 7 de l'annexe IV à la Convention Collective Nationale, s'établit au 1^{er} avril 2008 à 1 322 €.

Article 3

La garantie individuelle des salaires réels est fixée à 101,5 % de ce qu'ils étaient au 1^{er} 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.

Article 4

L'augmentation de la valeur du point au 1^{er} 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 %.

Accord du 1^{er} octobre 2008

[Étendu par arr. 15 déc. 2008, JO 20 déc., et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr. applicable à compter du 1^{er} oct. 2008]

Article 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 1^{er} octobre 2008 à 8,40 €.

Article 2

La rémunération minimum mensuelle, prévue à l'article 8 de l'annexe IV à la Convention Collective Nationale, s'établit au 1^{er} octobre 2008 à 1 336 €.

Article 3

La garantie individuelle des salaires réels est fixée à 102,3 % de ce qu'ils étaient au 1^{er} octobre 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 principal.

SALAIRES SELON LA NOUVELLE CLASSIFICATION

Avenant n° 9 du 18 juillet 2007

[Étendu par arr. 5 août 2008, JO 8 août et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 10 oct. 2008,
JO 18 oct.]

Montant des RMMG pour l'année 2007

Classes		Niveaux	RMMG en €
E	1	A	1300
		B	1335
		C	1350
E	2	A	1320
		B	1362
		C	1412
		D	1486
E	3	A	1424
		B	1509
		C	1617
AM	3	D	1714
AM	4	A	1610
		B	1675
		C	1842
		D	2062
AM	5	A	1923
		B	2016
		C	2321
		D	2689
C	6	A	2366
		B	2426
		C	2690
		D	2998
C	7	B	3497
		C	3776
		D	4081
C	8	C	4739
		D	4797

Accord du 3 octobre 2007

[Étendu par arr. 19 déc. 2007, JO 26 déc. et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 25 févr. 2008,

JO 4 mars]

Article unique

Pour l'année 2008, les Rémunérations Mensuelles Minimales Garanties (article 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

Classes		Niveaux	RMMG en €
E	1	A	1321
		B	1356
		C	1372
E	2	A	1341
		B	1384
		C	1435
		D	1510
E	3	A	1447
E		B	1533
E		C	1643
AM		D	1741
AM	4	A	1636
		B	1702
		C	1871
		D	2095
AM	5	A	1954
		B	2048
		C	2358
		D	2732
C	6	A	2404
		B	2465
		C	2733
		D	3046
C	7	B	3553
		C	3836
		D	4146
C	8	C	4815
		D	4874

Accord du 1^{er} octobre 2008

[Étendu par arr. 15 déc. 2008, JO 20 déc., et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr. applicable à compter du 1^{er} oct. 2008]

À la suite des propositions formulées lors de la Commission Paritaire Plénière du 1^{er} octobre 2008, il a été convenu

entre les parties que les Rémunérations Mensuelles Minimales Garanties (article 6.1 de l'annexe IV à la Convention Collective Nationale du 9 décembre 1993 résultant de l'avenant n° 9 du 18 juillet 2007) sont augmentées de 1,1 % à cette date.

Les RMMG 2008 sont les suivantes :

Classes	RMMG
1A	1336
1B	1371
1C	1387
2A	1356
2B	1399
2C	1451
2D	1527
3A	1463
3B	1550
3C	1661
3D	1760
4A	1654
4B	1721
4C	1892
4D	2118
5A	1975
5B	2071
5C	2384
5D	2762
6A	2430
6B	2492
6C	2763
6D	3080
7B	3592
7C	3878
7D	4192
8C	4868
8D	4928

Accord du 16 janvier 2009

[Étendu par arr. 9 avr. 2009, JO 21 avr. et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 10 juill. 2009, JO 18 juill., applicable à compter du 1^{er} janvier 2009]

À la suite des propositions formulées lors de la Commission Paritaire Plénière du 16 janvier 2009, il a été convenu entre les parties que les Rémunérations Mensuelles Minimales Garanties (article 6.1 de l'annexe IV à la Convention Collective Nationale du 9 décembre 1993) sont augmentées de 1,5 % au 1^{er} janvier 2009.

Les RMMG 2009 sont les suivantes

Classes	RMMG
1A	1356
1B	1392
1C	1408
2A	1376
2B	1420
2C	1473
2D	1550
3A	1485
3B	1573
3C	1686
3D	1786
4A	1679
4B	1747
4C	1920
4D	2150
5A	2005
5B	2102
5C	2420
5D	2803
6A	2466
6B	2529
6C	2804
6D	3126
7B	3646
7C	3936
7D	4255
8C	4941
8D	5002

Accord du 21 janvier 2011

[Étendu par arr. 26 avr. 2011, JO 6 mai et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 13 juill. 2011, JO 23 juill.]

Article 1

Revalorisation des RMMG

À la suite des propositions formulées lors de la Commission Paritaire Plénière du 21 janvier 2011, il est convenu entre les parties que les Rémunérations Mensuelles Minimales Garanties à partir du niveau B de la classe 1 (article 6.1 de l'annexe IV à la Convention Collective Nationale du 9 décembre 1993) sont augmentées de 2,5 % au 1^{er} janvier 2011 par rapport au 1^{er} janvier 2009 ; la Rémunération Mensuelle Minimale Garantie du niveau A de la classe 1 est, quant à elle, augmentée de 3 %.

Les RMMG 2011 sont les suivantes :

Classes	RMMG
1A	1 397 €
1B	1 427 €
1C	1 443 €
2A	1 410 €
2B	1 456 €
2C	1 510 €
2D	1 589 €
3A	1 522 €
3B	1 612 €
3C	1 728 €
3D	1 831 €
4A	1 721 €
4B	1 791 €
4C	1 968 €
4D	2 204 €
5A	2 055 €
5B	2 155 €
5C	2 481 €
5D	2 873 €
6A	2 528 €
6B	2 592 €
6C	2 874 €
6D	3 204 €
7B	3 737 €
7C	4 034 €
7D	4 361 €
8C	5 065 €
8D	5 127 €

Ce pourcentage résulte de la prise en compte de l'inflation prévue sur l'année 2011 (1,5 %) ainsi que de celle au titre du passé, en l'absence d'accord collectif de branche en matière salariale en 2010.

Article 2

Application de la garantie d'augmentation des salaires réels (85 % du taux d'augmentation de la RMMG)

Compte tenu de l'absence de revalorisation des RMMG en 2010, la garantie d'augmentation des salaires réels est égale à zéro sur cette même année.

Il est précisé que, nonobstant ce contexte d'absence d'obligation conventionnelle concernant cette garantie, des entreprises de la Branche ont consenti des augmentations générales ayant pour effet de revaloriser les salaires réels en 2010.

La garantie d'augmentation des salaires réels est égale, en 2011, à 1,275 %, compte tenu de ce qui précède, puisqu'elle porte sur la part de revalorisation d'augmentation des RMMG afférente à cette période, soit 1,5 %.

Accord du 18 janvier 2012

[Étendu par arr. 25 juin 2012, JO 14 juill., et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 9 août 2013, JO 11 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SPOR CFTC ;

IPRC CGC.

Article 1

À la suite des propositions formulées lors de la Commission Paritaire Plénière du 18 janvier 2012, il a été convenu entre les parties que les Rémunérations Mensuelles Minimales Garanties à partir du niveau B de la classe 1 (article 6.1 de l'annexe IV à la Convention Collective Nationale du 9 décembre 1993) sont augmentées de 1,7 % au 1^{er} janvier 2012 ; la Rémunération Mensuelle Minimale Garantie du niveau A de la classe 1 est, quant à elle, augmentée de 2,2 %.

Les RMMG 2012 sont les suivantes

CLASSES	RMMG
1A	1428
1B	1451
1C	1468
2A	1434
2B	1481
2C	1536
2D	1616
3A	1548
3B	1639
3C	1757
3D	1862
4A	1750
4B	1821
4C	2001
4D	2241
5A	2090
5B	2192
5C	2523
5D	2922
6A	2571
6B	2636
6C	2923

CLASSES	RMMG
6D	3258
7B	3801
7C	4103
7D	4435
8C	5151
8D	5214

Article 2

Les parties conviennent, à titre exceptionnel, dans un contexte d'incertitudes notamment s'agissant du financement de la protection sociale, de réunir une Commission Paritaire Plénière en juillet 2012.

Cette réunion se tiendra sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 7 alinéa 3 de l'annexe IV de la CCN du 9 décembre 1993.

Accord du 31 janvier 2013

[Étendu par arr. 17 mai 2013, JO 31 mai et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 9 août 2013, JO 11 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

À la suite des propositions formulées lors de la Commission Paritaire Plénière du 31 janvier 2013, il a été convenu entre les parties que les Rémunérations Mensuelles Minimales Garanties à partir du niveau B de la classe 1 (article 6.1 de l'annexe IV à la Convention Collective Nationale du 9 décembre 1993) sont augmentées de 1,2 % au 1^{er} janvier 2013 ; la Rémunération Mensuelle Minimale Garantie du niveau A de la classe 1 est, quant à elle, augmentée de 1,6 %.

Les RMMG 2013 sont les suivantes :

Classes	RMMG
1A	1 451 €
1B	1 468 €
1C	1 486 €
2A	1 451 €
2B	1 499 €
2C	1 554 €
2D	1 635 €
3A	1 567 €
3B	1 659 €
3C	1 778 €
3D	1 884 €
4A	1 771 €
4B	1 843 €

Classes	RMMG
4C	2 025 €
4D	2 268 €
5A	2 115 €
5B	2 218 €
5C	2 553 €
5D	2 957 €
6A	2 602 €
6B	2 668 €
6C	2 958 €
6D	3 297 €
7B	3 847 €
7C	4 152 €
7D	4 488 €
8C	5 213 €
8D	5 277 €

Article 2

Les parties conviennent, à titre exceptionnel, dans un contexte d'incertitudes notamment s'agissant de l'évolution de l'indice des prix à la consommation hors tabac de l'Insee, de réunir une Commission Paritaire Plénière dès lors que l'évolution de cet indice serait supérieure à 1,7 % pendant 3 mois consécutifs.

Cette réunion se tiendrait sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 7 alinéa 3 de l'annexe IV de la CCN du 9 décembre 1993.

Accord du 13 avril 2017

[Étendu par arr. 17 oct. 2017, JO 26 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT ;

SPOR CFTC ;

IPRC CGC.

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 1^{er} janvier 2019 ;

— la nécessité d'accompagner au mieux ces évolutions ;

— la volonté partagée de préserver le dialogue social ;

— le niveau d'inflation constaté en 2016,

les parties soussignées conviennent ce qui suit :

Article 1

À la suite des propositions formulées lors de la Commission Paritaire Plénière du 13 avril 2017, 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 1^{er} janvier 2017 ;

— Les Rémunérations Mensuelles Minimales Garanties des classes 1 niveau C et à partir du niveau B de la classe 2 sont augmentées de 0,6 % au 1^{er} janvier 2017.

Compte tenu de ces éléments, la nouvelle grille des RMMG au 1^{er} janvier 2017 est la suivante :

Classes	RMMG au 1 ^{er} janvier 2017
1A	1 481 €
1B	1 481 €
1C	1 495 €
2A	1 481 €
2B	1 508 €
2C	1 564 €
2D	1 645 €
3A	1 577 €
3B	1 669 €
3C	1 789 €
3D	1 896 €
4A	1 782 €
4B	1 855 €
4C	2 038 €
4D	2 282 €
5A	2 128 €
5B	2 232 €
5C	2 569 €
5D	2 975 €
6A	2 618 €
6B	2 685 €
6C	2 976 €
6D	3 317 €
7B	3 871 €
7C	4 177 €
7D	4 515 €
8C	5 245 €
8D	5 309 €

Article 2

Application de la garantie d'augmentation des salaires réels

La garantie d'augmentation des salaires réels pour les salariés des classes 1A, 1B et 2A est égale, en 2017, à 1,72 % soit 85 % de 2,02 %.

La garantie d'augmentation des salaires réels pour les salariés des autres classes est égale, en 2017, à 0,51 % soit 85 % de 0,6 %.

Accord du 16 mars 2018

[Étendu par arr. 21 déc. 2018, JO 27 déc. et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 2 avr. 2019,

Signataires :Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération protection sociale travail emploi CFDT.

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 1^{er} 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 :

Article 1

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 1^{er} janvier 2018 ;
- Les Rémunérations Mensuelles Minimales Garanties des autres classes sont augmentées de 0,5 % au 1^{er} janvier 2018.

Compte tenu de ces éléments, la nouvelle grille des RMMG au 1^{er} janvier 2018 est la suivante :

Classes	RMMG au 1 ^{er} 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 €

Classes	RMMG au 1 ^{er} janvier 2018
6B	2 698 €
6C	2 991 €
6D	3 334 €
7B	3 890 €
7C	4 198 €
7D	4 538 €
8C	5 271 €
8D	5 336 €

Article 2

Application de la garantie d'augmentation des salaires réels

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 %.

Article 3

Axes de progrès en matière d'égalité de rémunérations

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.

Accord du 25 mars 2022

[Étendu par arr. 27 juill. 2022, JO 28 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT ;

FESSAD UNSA.

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 3 décembre 2021, 25 janvier et 24 février 2022.

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 2020, ainsi que sur les éléments de tendance 2021.

Lors des échanges successifs, ont été rappelées les transformations structurelles du secteur professionnel, à savoir :

- le phénomène de concentration des entreprises,
- le basculement du centre de gravité des activités au profit de la prévoyance et de l'épargne salariale, de sorte que 60 % des salariés œuvrent aujourd'hui dans ce domaine dans lequel la pression concurrentielle se renforce,
- la trajectoire de réduction des coûts sur le périmètre de la retraite complémentaire.

Cette situation conduit à la nécessité de revoir dans sa globalité le dispositif de rémunération lié à la classification des emplois, dans la mesure où seule cette révision permettra de retrouver un dialogue fructueux quant à l'évolution dans la durée des salaires minima hiérarchiques.

C'est la raison pour laquelle, les parties soussignées conviennent d'adopter les mesures suivantes,

Article 1er

À titre de mesure conservatoire, le montant de la rémunération mensuelle minimale garantie de la classe 1 niveau A est fixée à 1 604 € à effet du 1^{er} janvier 2022.

Pour les salariés relevant de cette classe d'emploi et niveau, la garantie d'augmentation des salaires réels est de 5,95 %.

La revalorisation du montant de la rémunération mensuelle minimale garantie de la classe 1 niveau A a pour effet une augmentation du montant de la prime d'ancienneté pour tous les salariés en bénéficiant à la date d'effet du présent accord.

Article 2

La négociation portant révision des dispositions de l'annexe IV de la convention collective nationale de travail débutera en avril 2022, avec pour objectif d'aboutir à un cadre rénové instaurant un nouvel équilibre global, qui tienne compte à la fois des besoins stratégiques liés au contexte socio-économique et de la nécessaire sécurisation des perspectives d'évolution professionnelle des salariés. Dans ce cadre, une refonte de la grille des salaires minima hiérarchiques interviendra.

En conséquence, l'agenda social est modifié de sorte que la première réunion de la négociation portant révision des dispositions de l'annexe IV de la convention collective nationale de travail est fixée au 7 avril 2022.

Article 3

La négociation relative à la fixation des salaires minima hiérarchiques se tiendra à l'issue de celle prévue à l'article 2, au plus tard le 30 novembre 2022.

Avenant du 25 mai 2022

[Étendu par arr. 27 juill. 2022, JO 28 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT ;

FESSAD UNSA.

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 :

Article unique

Les dispositions du présent accord s'appliquent sans spécificités aux entreprises de moins de 50 salariés.

Accord du 21 mars 2025

[Étendu par arr. 27 mai 2025, JO 31 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO.

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 1^{er} 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 :

Article 1er
Champ d'application, entrée en vigueur et objet de l'accord

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 1, la nouvelle grille des RMMG applicable au 1^{er} 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.

Article 2
Axes de progrès en matière d'égalité de rémunérations

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.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

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.

Article 4

Révision, durée de l'accord, dépôt et extension

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.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Formation professionnelle

Organisme collecteur

Accord du 5 octobre 1994

Relatif à la création d'un organisme paritaire collecteur agréé

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national du personnel des organismes de retraite complémentaire (S.P.O.R.) C.F.T.C. ;

Fédération nationale des personnels des organismes sociaux C.G.T. ;

Syndicat national des cadres et agents de maîtrise des institutions de prévoyance et de retraite des cadres (I.P.R.C.) C.F.E.-C.G.C. ;

Fédération des employés et cadres C.G.T.-F.O. ;

Fédération protection sociale travail emploi C.F.D.T.

Article 1er

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 1^{er} juillet 1901.

Article 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.*

Article 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.*

Article 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 documents comptables certifiés.*

Article 5

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

Article 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.

Article 7

Le siège social de l'organisme visé par le présent accord est situé 3, rue Rondelet à Paris (12^e). L'organisme peut en changer sur décision du conseil d'administration.

Article 8

Les dispositions du présent accord national concernent les institutions relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 9 décembre 1993.

Article 9

Les dispositions du présent accord entreront en application dès l'agrément de cet organisme.

Désignation Opérateur de Compétences (OPCO)

Accord du 30 novembre 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraites complémentaire.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération protection sociale travail emploi CFDT ;

Syndicat national du personnel d'encadrement des Institutions de prévoyance ou de retraite complémentaire IPRC CFE CGC ;

Union Nationale des Syndicats Autonomes FESSAD ;

Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux CGT ;

Fédération des employés et cadres CGT FO.

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Vu l'article L. 6332-1-1 du code du travail, dans sa version en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord du 3 mai 2016, les partenaires sociaux de la branche des «Institutions de Retraite Complémentaire et des Institutions de Prévoyance» avaient choisi de renouveler leur adhésion à Uniformation, OPCA des secteurs de la protection sociale, de l'emploi, de l'habitat social et de l'économie sociale et solidaire. Cette décision était guidée par la proximité avec les branches professionnelles de la protection sociale, et plus particulièrement celle du régime général de sécurité sociale et celle de la mutualité, dont les questions de ressources humaines et de formation sont communes.

Le présent accord vise à mettre en application la réforme de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel : il acte de la disparition de l'OPCA Uniformation et désigne la filière professionnelle à laquelle la branche des «Institutions de Retraite Complémentaire et des Institutions de Prévoyance» entend se rattacher dans le cadre de la création du futur opérateur de compétences de la filière «Cohésion Sociale».

Dans cette perspective, les partenaires sociaux de la branche rappellent les missions attendues du futur opérateur de compétences qui portera la filière professionnelle «Cohésion sociale», notamment :

- Le conseil auprès de la branche dans les domaines de compétences qui lui sont confiés par le législateur et relevant de ses prérogatives, telles que la détermination des coûts de l'alternance et la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;*
- L'appui technique dans la politique de certification des compétences et dans les études prospectives relatives à l'évolution des métiers, des emplois et des compétences ;*
- Le financement des contrats d'alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation),*

Article 1er

Les partenaires sociaux de la branche des «Institutions de Retraite Complémentaire et des Institutions de Prévoyance» adhèrent à la filière de la «Cohésion Sociale» et à l'opérateur de compétences y afférent, cette filière ayant vocation à regrouper l'ensemble des acteurs du champ de la protection sociale.

Article 2

Les parties conviennent de participer à la constitution de l'opérateur de compétences dont relève la filière de la «Cohésion Sociale».

Article 3

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Il est conclu pour une durée indéterminée.

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, cet accord s'applique sous réserve de la conclusion de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences pour la filière «Cohésion Sociale» et de son agrément par l'autorité administrative.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) Accord du 29 décembre 2021

[Étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 13 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit celui de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT ;

FESSAD UNSA.

Préambule

Les groupes de protection sociale et les institutions de prévoyance, de par leurs activités, sont en prise directe avec les évolutions de la société. Les activités dans les domaines de la retraite complémentaire et de la prévoyance / santé ainsi que les organisations se transforment rapidement du fait principalement de l'évolution des normes réglementaires, de l'innovation et de la digitalisation des activités et des métiers.

L'anticipation des évolutions et les transformations afférentes des emplois constituent un enjeu majeur pour la préservation de la compétitivité globale des groupes de protection sociale et des institutions de prévoyance, et pour la pérennité et l'adaptation des emplois et des compétences de leurs salariés. La formation professionnelle et le recours aux dispositifs d'apprentissage doivent pouvoir être utilisés pour favoriser cette anticipation, en accompagnant l'évolution des besoins en compétences des salariés et des entreprises de la Branche.

Pour mener à bien cette transition, l'accroissement global des compétences devient nécessaire, notamment celles dites relationnelles et transverses, pour exercer, dans les meilleures conditions, les métiers actuels et à venir de la Branche.

Par ailleurs, face à cette forte évolution de l'environnement socio-économique et technologique, s'ajoute, pour le grand public, un déficit de connaissance des métiers et des engagements de notre secteur d'activité en tant qu'acteur socialement et durablement responsable. Ces constats invitent à soutenir une communication récurrente sur les métiers de la Branche, notamment auprès des jeunes.

Au regard de tels enjeux et afin d'en anticiper les effets, une démarche de Gestion Prévisionnelles des Emplois et des Compétences (GPEC) conduite par la Branche doit apporter une plus grande visibilité et permettre de :

- Prévoir et mettre à jour les grandes tendances des emplois et des compétences des salariés ;
- Participer à l'accompagnement des changements organisationnels engagés par chaque entreprise de la Branche ;
- Favoriser l'attractivité des métiers ainsi que faciliter les recrutements et l'employabilité de tous les publics tout au long de leur vie professionnelle.
- Prendre en compte les enjeux de la transition écologique et énergétique.

La GPEC s'inscrit dans une démarche facilitant pour tous les publics l'insertion dans l'emploi, la sécurisation des parcours professionnels et le développement de l'employabilité des salariés des entreprises de la Branche ainsi que la transmission des savoirs.

Afin de répondre à ces objectifs, les parties à la négociation du présent accord conviennent qu'une démarche de

GEPP de Branche doit s'appuyer sur les travaux du Comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC, sur la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (CPNEF) et les outils paritaires de la Branche que sont :

1. L'Observatoire des Métiers et des Qualifications (OMQ),
2. Le Centre de Formation et des Expertises Métiers (CFEM),
3. L'Accompagnement du Changement et de la Transformation (ACT),
4. La Bourse de l'Emploi (BE)

La démarche de GPEC de Branche a pour objet :

- La réalisation d'études sur les métiers permettant de mesurer et comprendre les tendances de l'emploi et d'en anticiper les grandes évolutions ;
- La cartographie, quantitative et qualitative, des métiers et des compétences, qui permettent d'accompagner les entreprises de la Branche;
- L'élaboration d'hypothèses et de scénarii pour répondre à ces transformations.

Figure en annexe au présent accord, le glossaire des termes et notions utilisés (Activité, Métier, Emploi, Mobilité...)

Les parties à la négociation du présent accord rappellent par ailleurs l'existence de l'accord de Branche sur la formation professionnelle du 20 décembre 2020.

Dans sa mise en œuvre, le présent accord doit bénéficier de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés dans les entreprises de la Branche : employeurs, management, directions des ressources humaines, instances représentatives du personnel, et salariés. Cet accord est conclu en application de l'article L. 2241-12 du code du travail.

Titre I

Les parties prenantes à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de la branche

Article 1er

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (CPNEF)

La CPNEF constitue l'instance de concertation dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle.

1.1

Les missions

- Sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, la CPNEF :
- Examine les recommandations formulées par le comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC et définit les orientations stratégiques au niveau de la Branche ;
- Échange et débat des conséquences des évolutions sur l'emploi et les métiers exercés au sein des Groupes de Protection Sociale et des Institutions de Prévoyance ;
- Échange et débat sur les travaux transversaux à plusieurs branches professionnelles menés dans le cadre des instances d'Unifformation, Opérateur de Compétence (OPCO) de la Cohésion Sociale.
- Sur le développement des compétences et la formation professionnelle, la CPNEF participe à l'étude et au suivi des formations en vue de leur adaptation régulière à l'évolution des besoins.

À cette fin, la CPNEF :

- Exerce un suivi annuel de l'offre de formations et incite les entreprises du secteur professionnel à utiliser les services proposés par le Centre de Formation et des Expertises Métiers (CFEM) pour développer les compétences de leurs collaborateurs ;
- Examine les données relatives à l'alternance et à son financement et aux actions de développement des compétences dans la Branche ;
- Décide de l'évolution des certifications de Branche existantes ;
- Étudie l'opportunité de créer de nouvelles certifications de Branche, de s'associer à des certifications existantes ou à la création de certifications interbranches ;
- Rend compte de son activité à la CPPNI.

Enfin, la CPNEF peut effectuer toute recommandation ou proposition qu'elle juge nécessaire en matière d'emplois et de formation à l'attention des entreprises du secteur professionnel.

1.2 Composition et moyens

La CPNEF est composée :

- Pour la délégation des salariés : au titre de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche, quatre représentants nominativement désignés ;
- Pour la délégation des employeurs : 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.

La CPNEF 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 collège d'appartenance du (de la) Président(e) de la CPNEF doit être différent de celui du (de la) Président(e) du comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC.

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 se réunit au moins quatre fois par an. Lorsque la situation l'exige, il est acté que la CPNEF se réunit dès que possible.

Les membres de la CPNEF disposent d'une journée de préparation avant chacune des réunions de ladite commission.

La Commission peut créer, en son sein, des groupes de travail pour l'étude de thématiques particulières.

Les frais de fonctionnement de la CPNEF sont pris en charge par l'Association d'Employeurs (AE) de la Branche.

Pour permettre les échanges et les prises de décisions, les membres de la CPNEF ont à leur disposition :

- Des éléments quantitatifs et qualitatifs résultant des travaux des outils de Branche ou de toute autre source (notamment des évolutions législatives ou réglementaires) portant sur l'évolution des métiers et sur la formation professionnelle;

- Des éléments fournis par l'OPCO «Cohésion Sociale» Uniformation, dont ceux relatifs au suivi de l'alternance.

Les réflexions et échanges au sein de la CPNEF sont également alimentés par des retours d'expériences d'entreprises.

Article 2 Le Comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC

2.1 Les missions

Pour faciliter la mise en œuvre d'une politique GPEC de Branche, il apparaît important d'articuler les travaux de ses outils paritaires et d'engager des réflexions sur l'emploi, les métiers en évolution, les compétences et les modalités d'accompagnement qui en découlent.

Dès lors, quatre missions sont confiées au comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC :

- Valider le programme de travail annuel ou pluriannuel de l'observatoire des métiers et des qualifications et du Centre de formation et des expertises métier de la Branche ;
- Suivre les informations relatives aux évolutions d'ordre économique et réglementaire, susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers de la retraite et de la prévoyance et sur le volume de l'emploi ;
- Disposer des informations sur la situation de l'emploi dans les entreprises de la Branche. Sur le périmètre Retraite Complémentaire, les conclusions des travaux sur la situation de l'emploi dans les entreprises sont présentées à la commission administrative et informatique du conseil d'administration de la Fédération Agirc-Arrco ;
- Élaborer, sur la base des informations recueillies, des préconisations à l'intention de la CPNEF, en matière de formation.

2.2 Composition et moyens

Le comité est composé de :

- Pour la délégation des salariés : au titre de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche, quatre représentants nominativement désignés titulaires;
- Pour la délégation des employeurs : des membres nommés par les Groupes de Protection Sociale siégeant au sein de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications (voir article 3, point 3.1).

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 collège d'appartenance du (de

la) Président(e) doit être différent de celui du (de la) Président(e) de la CPNEF.

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 quatre fois par an. Les membres du comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC disposent d'une journée de préparation avant chacune des réunions dudit comité.

Chaque année, le comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC établit un rapport sur la situation de l'emploi, son évolution constatée et, compte tenu des informations disponibles, sur les perspectives d'emploi. Ce rapport est adressé à la CPNEF.

Article 3 **Les outils paritaires de la GPEC de Branche**

3.1 **L'Observatoire des Métiers et des Qualifications (OMQ)**

L'observatoire des métiers et des qualifications est un outil technique paritaire au service des partenaires sociaux de la Branche, des entreprises, des représentants du personnel, des salariés et de toute personne souhaitant connaître les métiers de la Branche.

Il constitue une 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.

Il s'appuie sur un réseau communautaire obligatoirement constitué de porteurs des politiques GEPP dans chacune des entreprises de la Branche, qui permet le partage des pratiques et la mise en place d'une démarche GPEC coordonnée au niveau de la Branche ; notamment en ce qui concerne la production des projections d'effectifs par domaine métier.

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

Par ailleurs, l'OMQ est informé des accords relatifs à la GEPP conclus par chaque GPS.

3.1.1 **Sur la partie quantitative**

L'OMQ apporte un appui aux acteurs de la GEPP en mettant à leurs dispositions les informations nécessaires, tant sur une maille nationale que locale, pour :

— Constituer et suivre les bases de données quantitatives sur les effectifs, et les caractéristiques démographiques des salariés.

Ces données chiffrées permettent d'alimenter le dialogue social sur les questions d'emploi, tant au niveau de la Branche que des entreprises. Sur le périmètre Retraite Complémentaire, les données sont communiquées et présentées à la Commission Administrative et Informatique (CAI) ; du conseil d'administration de la Fédération Agirc-Arrco ;

— 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 GEPP des entreprises de la Branche, afin de partager les pratiques et favoriser les coopérations au niveau national et territorial.

3.1.2 **Sur la partie qualitative**

L'OMQ apporte un appui aux acteurs de la GEPP en mettant à leurs dispositions les informations nécessaires, tant sur une maille nationale que locale, pour :

— 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 ;

Pour alimenter l'ensemble des travaux de l'OMQ des réunions sont organisées avec les DRH et les directeurs métiers des entreprises.

L'OMQ s'appuie sur un support technique dont les moyens humains et matériels sont mis à sa disposition par la Fédération AGIRC-ARRCO, pour assurer les travaux dont il a la charge.

Le fonctionnement de l'OMQ, piloté par les partenaires sociaux de la Branche, est financé par les structures employeurs de la Branche.

En fonction des questions traitées, l'OMQ 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'OMQ donnent lieu à l'établissement de rapports accompagnés d'éventuelles propositions et préconisations.

L'OMQ établit chaque année un bilan d'activité.

3.2

Le Centre de Formation et des Expertises Métiers (CFEM)

Le CFEM a deux missions : former et certifier

— Sur l'activité de formation, le CFEM établit, en lien direct avec l'Accompagnement du Changement et de la Transformation (ACT) (voir infra 3.4), les dispositifs de formation permettant la montée en compétences des collaborateurs du périmètre retraite complémentaire.

Il intervient sur l'ensemble des autres métiers de la Branche, pour faciliter le développement des compétences attendues dans l'environnement professionnel.

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

Le CFEM est consulté par les entités de la Branche en cas d'appel d'offre pour externaliser une formation ou pour construire une offre de formation.

— Sur l'activité de certification, le CFEM participe, en lien avec l'OMQ, à l'élaboration des référentiels des activités, des compétences et des connaissances nécessaires à l'élaboration de certificats de qualification professionnel (CQP).

Le CFEM s'appuie sur un support technique dont les moyens humains et matériels sont mis à sa disposition par la Fédération AGIRC-ARRCO, pour assurer les travaux dont il a la charge.

Le fonctionnement du CFEM, piloté par les partenaires sociaux de la Branche, est financé par les structures employeurs de la Branche.

Le CFEM établit chaque année un bilan d'activité.

3.3

La Bourse de l'Emploi (BE)

La BE est un site internet qui assure la publication des offres d'emplois communiqués par les entreprises de la Branche, dès lors que l'emploi n'a pas été pourvu en interne, et qui permet ainsi de favoriser la mobilité professionnelle des salariés.

Le site de la BE doit être accessible à tous les salariés. Il peut être consulté sur leur temps de travail. Une information collective est assurée auprès des collaborateurs.

La BE s'appuie sur un support technique dont les moyens humains et matériels sont mis à sa disposition par la Fédération AGIRC-ARRCO, pour assurer les travaux dont il a la charge.

Le fonctionnement de la BE, piloté par les partenaires sociaux de la Branche, est financé par les structures employeurs de la Branche.

La BE établit chaque année un bilan d'activité.

3.4

L'Accompagnement du Changement et de la Transformation (ACT)

L'ACT est une activité mutualisée au niveau de l'Agirc-Arrco. Il s'appuie sur un réseau communautaire obligatoire de porteurs du changement au sein de chaque IRC.

L'ACT crée et met à disposition des Institutions de Retraite Complémentaire des dispositifs communautaires d'appropriation du changement, afin que les salariés concernés soient mieux à même de réaliser leurs missions.

Il s'appuie :

— Sur les expertises métiers et techniques pour proposer des plans d'accompagnement adaptés. L'analyse des écarts, les baromètres, la communication, le partage d'expérience et la formation sont les principaux leviers utilisés.

— Sur un support technique dont les moyens humains et matériels sont mis à sa disposition par la Fédération AGIRC-ARRCO, pour assurer les travaux dont il a la charge. Le fonctionnement de l'ACT, piloté par les partenaires sociaux de la Branche, est financé par les structures employeurs de la Branche.

Chaque année, les plans communautaires du changement et les résultats de la montée en compétences sont présentés au comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC pour ajuster et décider des actions à mener.

Article 4

Uniformation, Opérateur de Compétences (OPCO) de la Cohésion Sociale

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 ;
- D'assurer le financement des actions de reconversion ou de promotion par l'alternance (PRO-A) coûts pédagogiques et maintien du salaire;
- D'apporter un appui technique aux Branches pour la GPEC et pour leur mission de certification ;
- D'assurer un service de proximité aux bénéficiaires 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 (AFEST) auprès des entreprises.
- De contribuer au financement des études réalisées par l'OMQ.

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.

Titre II

Anticiper l'évolution quantitative et qualitative des métiers et des compétences

Les transformations à venir des emplois nécessitent une approche en termes de compétences qui soit au plus près de la réalité du travail. 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.

Les enquêtes et études menées par l'OMQ font l'objet d'un plan de diffusion qui favorise l'accessibilité la plus large aux acteurs de la Branche, entreprises, salariés, instances représentatives du personnel.

Article 5

La projection des effectifs dans la Branche : une approche nationale et territoriale

Chaque année, une projection des effectifs sur trois années glissantes est présentée par l'OMQ au comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC ; cette projection est réalisée avec les entreprises de la Branche. Sur l'activité retraite complémentaire, cette projection est communiquée et présentée à la Commission administrative et informatique du Conseil d'Administration de la Fédération AGIRC-ARRCO.

Cette projection permet de dresser un portrait statistique et qualitatif de la Branche : effectifs par secteur, par métier, structure de l'emploi, répartition géographique, caractéristiques des salariés...

Lors de la présentation annuelle des résultats, des indicateurs complémentaires peuvent être demandés par les partenaires sociaux de la Branche pour l'année à venir.

Une vision territoriale sera mise en œuvre progressivement. À cet effet, la Branche se dotera d'un outil permettant de réaliser la datavisualisation destinée à faciliter la lecture et la compréhension des enjeux territoriaux.

Par ailleurs, cette projection des effectifs sera complétée par une analyse des compétences existantes dans les entreprises de la Branche au regard de celles nécessaires à acquérir. Les données chiffrées en résultant sont communiquées au comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC.

Article 6

Le répertoire des métiers et des compétences

La gestion anticipée des métiers et des compétences a pour objet de définir la meilleure adéquation entre les besoins identifiés et les compétences disponibles dans l'entreprise.

L'OMQ construit un référentiel des métiers de la Branche.

Ce répertoire des métiers permet d'améliorer la visibilité des métiers de la Branche retraite complémentaire et prévoyance 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 col-

lectivement facilitant les passerelles et évolutions au sein de la Branche, voire avec d'autres Branches. Il sera actualisé par l'OMQ au regard des études prospectives qu'il a réalisées et par période triennale.

Article 7

L'aide à la construction des parcours professionnels

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 instances représentatives 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.

La Branche met à disposition des entreprises et de leurs salariés un outil visant à apporter de la visibilité sur les parcours possibles, favorisant pour chaque salarié la prise de décision sur son évolution professionnelle possible, à partir d'un autodiagnostic.

Des travaux d'actualisation seront menés en la matière afin de prendre en compte et d'anticiper l'évolution des métiers et d'identifier les compétences transverses et transférables.

Article 8

Les études prospectives

L'OMQ accompagne les entreprises de la Branche dans leur propre GEPP, par la réalisation d'études prospectives intégrant dans la mesure du possible la double dimension quantitative et qualitative.

Chacune des études fait l'objet d'une restitution auprès des acteurs de la Branche et d'une mise à disposition des contenus et de leur synthèse sur son site internet et sur l'intranet des entreprises.

Ces études ont pour principal objectif d'informer et d'accompagner les acteurs de la Branche dans le cadre de leur démarche de GEPP sur l'évolution des métiers et des compétences du secteur professionnel. Elles constituent un outil d'aide à la décision pour les entreprises de la Branche, ainsi que pour les partenaires sociaux et les salariés.

La dimension prospective s'accompagne de la définition de proposition de plans d'accompagnement collectif déclinés par le CFEM.

Titre III

Sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité dans les entreprises

Article 9

L'identification des métiers «sensibles»

En lien avec les dispositions de l'annexe II-B de la convention collective, l'entreprise doit, en s'appuyant sur les travaux de la Branche professionnelle, du comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC et de la CPNEF :

— Présenter à minima tous les ans au CSE les métiers et possibilités d'évolution, dans le cadre de la politique GEPP menée par l'entreprise et/ou la Branche ;

— Définir les métiers sensibles et les salariés concernés, s'assurer que les efforts de formation sont investis en priorité pour ces salariés et prévoir les accompagnements possibles à la mobilité ; 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 ces collaborateurs (dépenses budgétaires affectées, analyse qualitative des process).

Les entreprises mettent en place, en lien avec les outils de la GPEC de la Branche, un accompagnement et un suivi spécifique des salariés occupant un emploi sensible pour leur permettre de se repositionner sur de nouvelles activités. À cette occasion, les entreprises organisent des actions destinées à faire connaître les métiers émergents en vue de faciliter les reconversions professionnelles.

Article 10

Transitions professionnelles collectives et reconversions

Dans l'hypothèse où des dispositions législatives et/ou réglementaires seraient de nature à impacter le volume de l'emploi, et la pérennisation de l'activité au sein de l'entreprise, celle-ci peut recourir au dispositif de transition professionnelle collective, afin de répondre aux conséquences sur l'emploi des salariés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche pourront mobiliser les fonds mutualisés au sein de l'OPCO et en concluant un accord de branche finançant des actions de formation de reconversion en cas de difficultés conjoncturelles.

Article 11

La mobilité professionnelle à l'initiative du salarié et les mesures d'incitation

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. Elle permet une dynamique d'évolution pour les collaborateurs et un maintien de leur employabilité.

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.

Dans la perspective d'aider à la sécurisation des parcours des salariés des entreprises de la Branche, et au développement de la mobilité, le CFEM organisera des actions de sensibilisation destinées aux directions des ressources humaines, aux managers et aux membres des commissions GEPP et formation des CSE notamment sous forme d'atelier-débats et de conférences.

La mobilité permet :

- Aux entreprises de maintenir et développer l'employabilité de leurs salariés, tout en assurant la pérennité et le développement des compétences ;
- Aux salariés de bénéficier d'opportunités d'emplois, 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.

La mobilité à l'initiative du salarié est entendue comme tout projet de mobilité volontaire exprimée par le salarié. Elle peut être fonctionnelle et/ou géographique.

L'expression du souhait, facilitée par le manager dans le cadre des entretiens professionnels, permet aux entreprises d'offrir des opportunités aux salariés dans leurs parcours professionnels et de favoriser leur évolution professionnelle.

Les parties au présent accord rappellent que la bourse de l'emploi constitue un outil favorisant la mobilité professionnelle et/ou géographique, et que les candidatures internes aux emplois vacants ou créés sont examinées en priorité.

À cet effet, la Branche engage les entreprises à :

- Mettre à disposition des collaborateurs la plateforme d'information et d'autodiagnostic sur les métiers de la Branche ;
- Informer-sensibiliser les managers aux enjeux de la mobilité ;
- Développer une culture de la mobilité ;
- Mettre en place des dispositifs de développement des compétences qu'il s'agisse de parcours de formation, de tutorat, d'AFEST, ...
- Ouvrir des opportunités de certification permettant la reconnaissance des compétences acquises ;
- Mettre en place des accompagnements spécifiques, en cas de besoin, sur des situations le nécessitant
- Mettre en place des actions d'accompagnement spécifiques en cas de mobilité géographique.

11.1

La mobilité géographique volontaire

Les entreprises 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.

L'accord doit notamment prévoir les modalités de prise en charge des frais suivants : frais engagés pendant la période de reconnaissance (déplacement, hébergement y compris pendant la période probatoire et d'adaptation au poste, frais de déménagement, frais d'installation et éventuelle garde d'enfants). Il peut proposer un dispositif d'accompagnement à la recherche d'emploi du conjoint.

11.2

La mobilité interentreprises au sein de la Branche

En cas de mobilité interentreprises au sein de la Branche, les dispositions suivantes sont mises en place :

- La mobilité à la demande du salarié vers une autre entreprise de la Branche peut s'exercer si celui-ci justifie d'une ancienneté de 12 mois de travail effectif au sein de son emploi.
- L'entreprise s'engage à libérer le salarié au plus tard 2 mois après formalisation de l'accord entre celui-ci et l'entreprise de la Branche qui l'accueille. Pour les cadres, ce délai est porté à 3 mois.
- Le salarié est embauché par l'entreprise d'accueil avec la reprise de son ancienneté.
- Il peut bénéficier, à sa demande, de la reprise de ses droits à congés payés, de ses droits à congés complémentaires et des jours éventuellement épargnés dans un CET par l'entreprise d'accueil, s'il n'en souhaite pas le paiement

par l'entreprise quittée.

— Une période probatoire, de 2 mois pour les employés, 4 mois pour les agents de maîtrise et de 6 mois pour les cadres, pourra être prévue notamment si la fonction exercée est différente de celle qu'occupait jusque-là le salarié.

— L'objet de cette période est de permettre, d'une part, à l'entreprise d'accueil de s'assurer de l'adaptation du salarié à sa nouvelle fonction, et, d'autre part, à l'intéressé de vérifier son intérêt pour le poste.

— Si cette période n'est pas jugée satisfaisante, l'entreprise initiale s'engage à réintégrer le salarié dans un emploi équivalent à celui qu'il occupait avant son départ et au sein de son bassin d'emploi sauf demande expresse du salarié.

11.3

Cas particulier des salariés en contrat à durée déterminée

L'ancienneté acquise par un salarié en contrat à durée déterminée est reprise sur l'ensemble des périodes d'activité exercées dans des entreprises de la Branche, dès lors que la période d'interruption entre deux contrats est inférieure à 2 mois.

L'employeur informe, au moment de leur embauche, les salariés en CDD de l'existence du dispositif de mobilité inter-entreprises prévu à l'article 11.2.

Article 12

La gestion des âges

À partir des données recueillies au travers du profil de Branche, un diagnostic est établi permettant de mieux appréhender les caractéristiques des salariés âgés d'une part de moins de 26 ans et d'autre part de plus de 55 ans.

12.1

Les salariés âgés d'au moins 55 ans

En complément de l'ensemble des dispositions conventionnelles existantes et dans un contexte évolutif fort, le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle sont des enjeux essentiels pour les salariés âgés d'au moins 55 ans.

Sont concernés par ces dispositions particulières, les salariés âgés de 55 ans et plus dans le cadre de l'intégration dans l'emploi et de 57 ans et plus dans le cadre du maintien dans l'emploi et de la reconversion professionnelle.

Le maintien dans l'emploi de ces salariés est un enjeu majeur de la GEPP qui permet, par l'anticipation des questions relatives à la gestion des âges, de favoriser l'adaptation des salariés concernés aux évolutions de leur environnement professionnel et des métiers.

La promotion de la séniorité auprès du management est une condition nécessaire à l'évolution professionnelle de ces salariés.

Un dispositif de formation mutualisé auprès des managers de la Branche sera proposé en traitant notamment des sujets suivants :

— Bonnes pratiques de gestion sur le parcours professionnel de ses équipes

— Prévention des risques professionnels

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

12.1.1

Les entreprises de la Branche 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.

12.1.2

Pour les salariés âgés d'au moins 55 ans qui le souhaitent, le fait de transmettre, dans le cadre du mentorat, ou du tutorat, leurs compétences facilite et favorise un prolongement de l'activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Les modalités de mise en œuvre dédiées à cette transmission des savoirs et des compétences peuvent être définies par voie d'accord dans l'entreprise.

Un suivi spécifique des modalités mises en œuvre dans les entreprises sera effectué en CPNEF.

12.1.3

Par-delà le transfert des connaissances, la Branche professionnelle souhaite s'investir sur la question du mentorat. Le mentorat 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 jeune mentoré : orientation, insertion professionnelle...

Dans tous les cas, le mentorat permettra au «mentoré» de mieux se connaître, de développer sa confiance en lui, sa motivation, son autonomie.

Son mentor l'aidera à découvrir de nouvelles activités, à lever les freins éventuels qu'il rencontre dans son parcours, et à lui montrer l'étendue du champ des possibles.

Le mentorat constitue un élément essentiel dans la transmission des savoirs entre les différentes générations.

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.

12.2

Les salariés âgés de moins de 26 ans

L'insertion professionnelle des jeunes travailleurs constitue un axe fondamental de la politique GPEC de la Branche facilitant le rééquilibrage de la pyramide des âges et permettant aux entreprises d'assumer et de pérenniser leurs missions en répondant ainsi à leurs besoins.

À cet égard, il est rappelé l'existence des dispositions du titre IV (insertion professionnelle) de l'annexe II-B relative à la formation professionnelle.

La politique d'insertion professionnelle s'inscrit dans :

— Une démarche sociétale et éducative visant à refonder le pacte social issu de l'histoire de la protection sociale et à développer la «citoyenneté sociale».

Cette démarche s'effectue en transmettant les principes et les valeurs 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 RH de promotion des métiers et de professionnalisation via les stages, l'alternance et le développement des partenariats avec les écoles. À cet égard, la Branche a fixé l'objectif d'un accueil d'au moins 1 000 alternants par an.

— L'accès aux CQP de Branche par la voie des contrats en alternance, avec pour objectif la possibilité d'un recrutement en CDI des titulaires de ce diplôme à l'issue de leur parcours.

Sur le dernier point, une campagne d'information, en partenariat avec l'OPCO, sera réalisée chaque année pour préciser les modalités de financement.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté d'accorder une attention particulière sur l'évolution qualitative et quantitative de l'alternance au sein de la Branche. Un suivi spécifique des actions et des recrutements est effectué régulièrement au sein de la CPNEF.

Titre IV

La GEPP au niveau des entreprises

La GEPP 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.

La GEPP est 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.

Lorsque le dispositif de transition professionnelle collective peut être mis en œuvre, conformément aux dispositions de l'article 10 du présent accord, les entreprises de la Branche concernées définissent les modalités opérationnelles par voie d'accord.

Article 13

Négociation au niveau de l'entreprise

Le niveau pertinent de la mise en œuvre opérationnelle d'une démarche GEPP 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 GEPP 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 (CSE) de l'entreprise.

Les entreprises de moins de 300 salariés négocient un accord sur la GEPP.

Cette négociation triennale 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 de déroulement de carrière, pour les salariés positionnés sur des métiers sensibles et qui souhaitent évoluer vers des métiers en émergence.

La démarche GEPP des entreprises s'appuie sur les outils de la Branche et les actions déployées par ceux-ci.

Dans ce cadre, la GEPP 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 GEPP en impliquant les différents acteurs : management opérationnel, ressources humaines, représentants et instances représentatives du personnel et salariés.

Dans le cadre de la prise en compte des enjeux de la transition écologique et énergétique telle qu'issue de la loi relative au plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises, la Branche rappelle que l'article 7 de l'accord du 2 mars 2017 relatif à la qualité de vie au travail a prévu la promotion des formes de télétravail permettant de limiter les déplacements domicile - travail.

Article 14 **Information et consultation du CSE**

Dans le cadre de la consultation *annuelle* (*Terme exclu de l'extension par arr. 23 sept. 2022, JO 13 oct.*) obligatoire sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi,

Les informations en lien avec celles fournies par l'OMQ sont notamment mises à disposition du Comité Social et Économique. Ces informations sont obligatoirement transmises dans le même temps au secrétariat de la CPNEF.

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 CSE 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 CSE doit être accompagné 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.

En cas de difficultés dûment motivées, survenues lors de la consultation du CSE, celui-ci pourra, par l'intermédiaire de son secrétaire, saisir la CPNEF.

La saisine doit être formulée auprès de la présidence paritaire de ladite instance.

Dans cette hypothèse, l'entreprise s'engage à transmettre au secrétariat de la CPNEF l'ensemble des documents ayant servi à l'information / consultation, qui en assure la transmission aux membres de ladite commission.

Sur la base des informations ainsi recueillies, la CPNEF peut *décider de porter le délai de consultation à 4 mois au lieu de 3, et (Termes exclus de l'extension par arr. 23 sept. 2022, JO 13 oct.)* formuler des préconisations sur les mesures lui paraissant de nature à contribuer à la recherche d'une solution.

Titre V

Dispositions finales

Article 15

Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 16

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} jour du mois qui suit celui de son extension.

Il se substitue alors en totalité aux dispositions de l'annexe II A de la présente convention collective et à l'accord du 30 septembre 2014 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences portant avenant n° 16 à la convention collective.

Il est conclu pour une durée de trois ans.

Article 17

Bilan de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront, dans un délai d'un an et demi suivant l'entrée en vigueur de l'accord, pour effectuer un premier bilan de son application. Ce bilan sera présenté à la CPNEF.

Glossaire GEPP

Autodiagnostic : est une analyse de la situation d'un salarié avant son entrée en formation en référence d'une part, aux compétences requises sur l'emploi ou le métier et d'autre part, aux acquis qu'il possède déjà. Ce positionnement conduit à la construction d'un parcours individualisé de formation.

Bassin d'emploi (définition Insee) est un espace géographique où la plupart de la population habite et travaille. Autrement dit, la plupart des habitants ne sortent pas de cette zone pour se rendre sur leur lieu de travail. C'est donc une figuration de l'aire d'influence des grands pôles d'emploi.

Compétence : peut se considérer comme la mobilisation pertinente des ressources d'une personne (savoir, savoir-faire) et de celles de son environnement dans des situations diverses pour exercer une activité professionnelle en fonction d'objectifs à atteindre.

Emploi : fonction rémunérée en échange d'un travail.

Évolution professionnelle : chemin parcouru par le salarié entre 2 moments de son parcours dans un emploi donné. Cette évolution peut correspondre à une évolution effective en termes d'accroissement des connaissances et des compétences, d'amélioration du niveau de qualification, de niveau de responsabilité, dans l'échelle de classification et de rémunération.

Qualification : peut être abordée selon 2 approches : une approche collective et une approche individuelle. Dans le 1^{er} cas, reconnaissance sociale de la maîtrise des savoirs et des compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail. Dans le 2nd cas, la qualification d'une personne est sa capacité individuelle opératoire pour occuper un poste de travail.

Métier : peut se définir comme un regroupement de situation de travail aux activités proches permettant aux individus de passer de l'une aux autres sous un bref délai.

Métiers sensibles : métiers qui présentent de forts écarts en termes de compétences et/ou dont le nombre de postes est appelé à décroître du fait de contraintes liées à des décisions stratégiques internes ou externes.

Mobilité professionnelle : consiste pour un salarié à changer de poste et/ou de classification.

Mobilité géographique : consiste pour un salarié à changer de bassin d'emploi dans une même branche professionnelle

Parcours professionnel : c'est le chemin professionnel accompli par chaque salarié, du premier emploi jusqu'à la retraite, dans l'entreprise et hors de l'entreprise

Passerelles : identification des compétences communes entre les métiers, sans qu'il y ait besoin de reconversion. **Passerelle courte** : elle nécessite un temps d'adaptation sur le terrain et éventuellement une durée courte de formation, le plus souvent réalisée à la prise du nouveau métier.

Accord relatif au travail à temps partiel dans les institutions de retraite

complémentaire

[Étendu par arrêté du 19 septembre 1994, JO 29 septembre 1994 et élargi aux institutions de prévoyance par arrêté du 31 janvier 1995, JO 10 février 1995]

[Modifié par avenant n° 4 du 17 novembre 2000 étendu par arrêté du 5 juillet 2001, JO 17 juillet 2001, applicable à compter du 1^{er} août 2001 et élargi aux institutions de prévoyance par arrêté du 10 octobre 2001, JO 19 octobre 2001]

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.

Article 1 Bénéficiaires

(Modifié par avenant n° 4 du 17 novembre 2000 étendu par arrêté du 5 juillet 2001, JO 17 juillet 2001 applicable à compter du 1^{er} août 2001 et élargi aux institutions de prévoyance par arrêté du 10 octobre 2001, JO 19 octobre 2001)

— (Avenant n° 10, 27 mars 2009, non étendu) Sont considérés comme salariés à temps partiel, conformément à l'article L. 212-4-2 du Code du travail «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.

Article 2 Conditions d'accès en cas de demande émanant du salarié

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.

Article 3

Le contrat de travail : forme, modifications

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.

Article 4

Rémunération et décompte de l'ancienneté

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.

Article 5

Indemnité de licenciement

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 :

$100\% \times \text{nombre à temps plein} / \text{carrière totale} + \% \text{ correspondant au temps partiel} \times \text{nbre d'années à temps partiel} / \text{carrière totale}$

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.

Article 6

Allocation de départ en retraite

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.

Article 7

Congés annuels et autres congés

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 correspond 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, quinzaine...).

Contrat type de prévoyance

Institutions de retraite complémentaire et institutions de prévoyance - Contrat type de prévoyance

[Étendu par arrêté du 19 septembre 1994, JO 29 septembre 1994 et élargi aux institutions de prévoyance par arrêté du 31 janvier 1995, JO 10 février 1995]

Mod. par Avenant n° 11, 27 mars 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010, et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 24 mars 2010, JO 31 mars applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt, soit le 1^{er} mai 2009

Mod. par Avenant n° 14, 15 juin 2011, étendu par arr. 11 oct. 2012, JO 18 nov. et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 11 août 2014, JO 23 août

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGE-CGC.

Mod. par Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Protection Sociale Travail Emploi CFDT.

(Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu) 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, il a été rédigé au sein du groupe d'études paritaire prévu par cet article un contrat type de prévoyance dont le texte est ci-joint.

Titre Ier **Dispositions générales**

Article 1er **Champ d'application**

Mod. par Avenant n° 23, 14 déc. 2018, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Protection Sociale Travail Emploi CFDT.

Le régime de prévoyance mis en œuvre dans le cadre de l'annexe III à la Convention collective nationale de travail du 9 décembre 1993 et du présent contrat type s'applique, dans les conditions respectivement fixées par les Titres II et III ci-dessous, à l'ensemble du personnel des structures employeurs des institutions de retraite complémentaire

et de prévoyance.

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 d'un 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.

Article 2

Obligations des institutions

Les institutions sont tenues :

a) de consacrer 2 p. 100 de la masse totale des salaires T1 et 3 p. 100 de la masse totale des salaires T2 et T3, à la mise en place d'un régime de prévoyance qui doit, en tout état de cause, comporter toutes les garanties obligatoires prévues au Titre I^{er} du présent contrat et selon les modalités d'application définies par ce texte ;

b) d'utiliser les éventuels reliquats de ressources dont elles pourront disposer, après couverture des garanties obligatoires visées ci-dessus, à la couverture de garanties complémentaires choisies en accord avec leur personnel ou les représentants de celui-ci parmi les dispositions figurant dans un ordre préférentiel au Titre III du présent contrat type.

Article 3

Salaire de référence

Mod. par Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu par arr. 5 août 2008, JO 8 août et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 10 oct. 2008, JO 18 oct.

La somme servant de base au calcul des versements prévus dans le cadre du présent contrat type est égale au salaire mensuel brut normal du mois précédant l'arrêt de travail (sans tenir compte des primes ou gratifications exceptionnelles versées au cours de ce mois mais compte tenu de la prime d'ancienneté), majoré :

— d'une part, de 1/12 au titre du 13^e mois ;

— (Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu) d'autre part, au titre de l'allocation de vacances, d'une somme égale, selon le cas, au 1/24 du salaire brut du mois précédent l'arrêt de travail « ou au 1/12 de 62 % de la base servant au calcul de la prime d'ancienneté » ; si le mois précédant l'arrêt de travail est incomplet, il sera reconstitué *pro rata temporis*.

Titre II

Garanties obligatoires

Article 1

Bénéficiaires

Sont bénéficiaires des garanties définies par le présent Titre tous les salariés de l'institution.

Article 2

Incapacité de travail - Invalidité

Mod. par Avenant n° 14, 15 juin 2011, étendu par arr. 11 oct. 2012, JO 18 nov. et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 11 août 2014, JO 23 août

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGE-CGC.

(Avenant n° 14, 15 juin 2011, étendu et élargi) Le salarié qui doit interrompre son activité pour cause de maladie ou d'accident reçoit, à partir du 91^e jour d'arrêt de travail, des indemnités complémentaires de celles dues par la sécurité sociale et destinées à lui garantir un minimum de ressources tant que l'incapacité subsiste.

La rupture du contrat de travail n'interrompt pas le paiement des indemnités qui continuent d'être versées à l'intéressé jusqu'à l'expiration des droits ouverts avant ladite rupture.

Ces indemnités ont pour objet de compléter les versements effectués par la sécurité sociale, soit au titre des indemnités journalières, soit au titre d'une pension d'invalidité, pour permettre à l'intéressé de recevoir :

a) pendant la période qui s'écoule entre le 1^{er} jour du 4^e mois et le 1^{er} jour du 16^e mois suivant l'arrêt de travail

et pour chaque jour indemnisé, 90 p. 100 de la 30^e partie du salaire de référence défini à l'article 3 du Titre I^{er} du présent contrat ;

b) à partir du 1^{er} jour du 16^e mois et tant que l'incapacité subsiste, 66 p. 100 de la 30^e partie du salaire de référence, pourcentage porté à 75 p. 100 pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés, ou les couples ne disposant que d'un seul revenu ou ayant une personne invalide à charge.

Situations particulières : reprise de travail à temps partiel

(Avenant n° 14, 15 juin 2011, étendu et élargi)

a

Reprise de travail à temps partiel

En cas de reprise d'activité à temps partiel, il est tenu compte, pour la détermination des versements dûs au salarié au titre du présent article, non seulement des indemnités versées par la sécurité sociale ou le régime de prévoyance, mais également du salaire perçu ou de toute autre ressource de substitution.

b

Salarié âgé de plus de 65 ans

(§ supprimé par Avenant n° 14, 15 juin 2011, étendu et élargi)

Article 3

Capital en cas de décès ou d'invalidité permanente et totale

Mod. par Avenant n° 11, 27 mars 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010, et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 24 mars 2010, JO 31 mars applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt, soit le 1^{er} mai 2009

1

En cas de décès d'un salarié, survenu avant la rupture de son contrat de travail, un capital, égal à 12 fois le salaire de référence défini à l'article 3 du Titre I^{er} du présent contrat, est versé en une seule fois aux ayants droit définis au paragraphe 2 ci-après.

La garantie décès est maintenue au salarié qui bénéficie des prestations prévues à l'article 2 du présent titre.

Le capital est versé au salarié reconnu en état d'invalidité avant l'âge de la retraite et classé en 3^e catégorie par la sécurité sociale ; la garantie décès est de ce fait éteinte.

2

Le capital est attribué comme suit dans l'ordre de préférence, à défaut de désignation expresse d'un bénéficiaire ou dans le cas où le bénéficiaire désigné est décédé :

- (Avenant n° 11, 27 mars 2009, étendu et élargi) conjoint non séparé de corps «ou partenaire lié par le pacte civil de solidarité» ;
- enfants vivants, à charge au sens fiscal, par parts égales entre eux.
- petits enfants vivants, à charge au sens fiscal, par parts égales entre eux.
- ascendants, à charge au sens fiscal, par parts égales entre eux ;
- héritiers du participant, par parts égales entre eux.

Article 4

Indexation de certaines prestations

Mod. par Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu par arr. 5 août 2008, JO 8 août et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 10 oct. 2008, JO 18 oct.

(Avenant n° 9, 18 juill. 2007, étendu) Les prestations versées au titre des articles 2 et 3 du présent titre sont revalorisées « en suivant l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV à la présente convention ».

Titre III

Garanties complémentaires

§ 1er

Majoration de l'indemnité journalière versée par le régime de prévoyance au-delà du

15^e mois

Garantie d'une indemnité journalière complétant celle de la sécurité sociale au-delà de 66 p. 100 du salaire de référence, pourcentage porté à 75 p. 100 pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés, ou les couples ne disposant que d'un seul revenu ou ayant une personne invalide à charge, après le 15^e mois suivant l'arrêt de travail.

§ 2

Remboursement des prestations en nature

a - Versements

Calculés en pourcentage du remboursement de la sécurité sociale et dans la limite des frais réels, pour les dépenses exposées à l'occasion de :

- intervention chirurgicale proprement dite, honoraires, frais de salle d'opération, frais d'hospitalisation ;
- hospitalisation médicale, séjour en hôpital, clinique, sanatorium, maison de repos, aérisme, colonie permanente sanitaire, école de plein air ou maison d'enfants à caractère sanitaire agréées par la sécurité sociale et ayant fait l'objet d'une prise en charge par cet organisme ;
- consultation ou visite médicale, tous actes de pratique médicale courante, frais d'électroradiologie, soins d'auxiliaires médicaux, de pharmacie, analyses, lunettes, optique médicale, prothèse oculaire, ceinture orthopédique, etc. ;
- soins et frais dentaires ;
- cures thermales.

b - Bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 11, 27 mars 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010, et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 24 mars 2010, JO 31 mars applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt, soit le 1^{er} mai 2009

Outre le salarié :

1° Tous membres de la famille du salarié susceptibles de percevoir des prestations de sécurité sociale au titre de l'immatriculation de celui-ci.

2° (Avenant n° 11, 27 mars 2009, étendu et élargi) Conjoint «ou partenaire lié par le pacte civil de solidarité» non à charge inscrit personnellement à un régime de sécurité sociale, si celui-ci ne bénéficie pas par ailleurs d'un régime de prévoyance complémentaire, ce dernier devant alors intervenir en priorité.

3° (Avenant n° 11, 27 mars 2009, étendu et élargi) Enfants du salarié, ou de son conjoint «ou partenaire lié par le pacte civil de solidarité» — lorsque celui-ci remplit les conditions définies au paragraphe 2 ci-dessus —, apparaissant sur l'un ou l'autre des bordereaux de sécurité sociale des parents.

4° (Avenant n° 11, 27 mars 2009, étendu et élargi) Enfants du salarié, ou de son conjoint «ou partenaire lié par le pacte civil de solidarité» — lorsque celui-ci remplit les conditions définies au paragraphe 2 ci-dessus — inscrits régulièrement à la sécurité sociale au régime « étudiants » ou sous contrat d'apprentissage.

En cas de décès du salarié, possibilité de prolongation de la garantie aux ayants droit susvisés, pendant une durée de 12 mois à compter de la date de décès.

Possibilité du maintien de la garantie lorsque le salarié perçoit les indemnités visées à l'article 2 du titre II du présent contrat de prévoyance.

§ 3

Chômage total

Maintien de la garantie décès et invalidité permanente totale, en cas de chômage total comportant le versement des prestations du régime d'allocations spéciales de l'U.N.E.D.I.C. et ce, pendant toute la période d'indemnisation, y compris les périodes de suspension pour maladie.

§ 4

Majoration du capital en cas de décès par accident

Prestations plus élevées en cas d'accident de la circulation ou d'accident du travail.

§ 5

Majorations familiales du capital décès

Majoration du capital pour chaque enfant à charge au sens fiscal, versée à la personne qui a la charge effective de l'enfant.

§ 6

Remboursement complémentaire aux prestations en nature versées par la sécurité sociale aux anciens salariés à la retraite, y compris aux bénéficiaires d'allocation conventionnelle de solidarité ou d'allocation de garantie de ressources.

§ 7

Rente de veuve

§ 8

Exonération de la cotisation décès

En cas d'incapacité permanente ou de longue maladie, maintien de la garantie décès sans versement de cotisation.

§ 9

Rente d'éducation pour les enfants

§ 10

Indemnité de maternité à la naissance de chaque enfant

Portabilité des couvertures complémentaires santé et prévoyance

Accord du 23 septembre 2009

[Étendu par arr. 4 juin 2010, JO 12 juin, et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 14 oct. 2010, JO 22 oct. applicable à compter du 1^{er} janv. 2010]

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet l'application dans la branche des institutions de retraite complémentaire du maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance dès la date de cessation du contrat de travail, dans les conditions visées ci-après.

Article 2

Salariés concernés

Le présent accord concerne tous les salariés, totalisant une présence d'au moins un mois chez leur dernier employeur, dont la rupture du contrat de travail ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, à l'exclusion des salariés licenciés pour faute lourde.

Les intéressés doivent avoir été éligibles au bénéfice des garanties santé et prévoyance (préexistence des droits maintenus).

Article 3

Durée de la portabilité

Le bénéfice de la portabilité des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance a une durée limitée à la durée correspondant à celle du dernier contrat de travail (appréciée en mois entiers), dans la limite de neuf mois de couverture.

Article 4

Financement du maintien des garanties

Le financement de ces garanties se fera conjointement entre l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et les conditions applicables aux salariés de l'entreprise.

En vue de faciliter la gestion, les cotisations salariales peuvent être appelées en totalité par l'employeur au moment de la rupture du contrat de travail, ce qui peut impliquer un remboursement du trop-perçu, en cas de reprise d'une activité professionnelle pendant la période de couverture.

Article 5

Renonciation au bénéfice de la portabilité / Perte du bénéfice de la portabilité

Renonciation

Le bénéfice de la portabilité des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance est de droit mais les salariés concernés peuvent y renoncer.

La renonciation aux couvertures complémentaires santé et prévoyance est en principe indivisible notamment lorsque ces couvertures sont visées par un contrat unique.

Elle est définitive.

Par une notice, l'employeur informera chaque salarié concerné par le présent accord, 10 jours avant la date de cessation du contrat de travail, de la faculté de bénéficier de la portabilité.

L'ancien salarié qui entend renoncer à ses droits doit notifier par écrit sa décision de renonciation dès que son contrat de travail a pris fin.

Perte du bénéfice de la portabilité

3 Non paiement

Le non-paiement par l'ancien salarié de sa quote-part libère l'ancien employeur de toute obligation, et entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir.

3 Retour à une activité professionnelle

L'ancien salarié doit informer son ancien employeur de la cessation des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties des couvertures santé et prévoyance.

Le maintien des garanties cesse quand le participant reprend un autre emploi ou s'il ne peut plus justifier de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Article 6

Champ d'application et portée

Le présent accord s'impose aux entreprises appliquant la Convention Collective Nationale du personnel des Institutions de retraite complémentaire, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable aux salariés.

Article 7

Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2010 pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

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.

Impérativité des accords de branche

Avenant n° 21 du 14 décembre 2018

[Étendu par arr. 29 mai 2019, *JO 4 juin*]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraites complémentaire.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération protection sociale travail emploi CFDT ;

Syndicat national du personnel d'encadrement des Institutions de prévoyance ou de retraite complémentaire IPRC CFE CGC ;

Union Nationale des Syndicats Autonomes FESSAD.

Dans le cadre de la nouvelle hiérarchie des normes instaurées par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le nouvel article L. 2253-2 du code du travail, qui vise le bloc de compétences n° 2, permet à la branche professionnelle de prévoir expressément, dans la convention collective ou dans ses accords de branche, l'interdiction de déroger aux stipulations prévues au niveau de la branche, à l'exception des garanties plus favorables ou au moins équivalentes.

Soucieuse de conserver des dispositions protectrices des salariés, la branche tient à confirmer la primauté des dis-

positions existantes antérieurement à la réforme dans les domaines relevant de l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des handicapés (art. L. 2253-2 2° C. travail.), de l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical (art. L. 2253-2 3° C. travail.) ainsi que des primes pour travaux dangereux ou insalubres (art. L. 2253-2 4° C. travail.).

Article 1er

Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

En application de l'article L. 2253-2 2°, il est décidé que les dispositions suivantes prévues par la Convention collective nationale du 9 décembre 1993 en matière d'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés s'imposent aux entreprises appliquant la présente Convention, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable ou lorsqu'elles assurent des garanties au moins équivalentes :

— Article 30 alinéas 6, 7 et 8 de la Convention collective nationale du 9 décembre 1993 relatif à la durée et horaire du travail ;

— Accord du 19 octobre 2015 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances dans les institutions de retraite complémentaire - chapitre 2 et annexe relative aux indicateurs.

Article 2

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

(Art. exclu de l'extension par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin)

En application de l'article L. 2253-2 3°, il est décidé que l'article 5-1 relatif au délégué syndical ainsi que l'article 15 relatif à la valorisation de l'expérience syndicale du «Chapitre II - Droit syndical» de la Convention collective nationale du 9 décembre 1993 s'imposent aux entreprises appliquant la présente Convention, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable ou lorsqu'elles assurent des garanties au moins équivalentes.

Article 3

Primes pour travaux dangereux ou insalubres

(Art. exclu de l'extension par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin)

En application de l'article L. 2253-2 4° il est décidé que l'article 20 de la Convention collective nationale du 9 décembre 1993 relatif au travail en sous-sol ou en local insalubre s'impose aux entreprises appliquant la présente Convention, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable ou lorsqu'elles assurent des garanties au moins équivalentes.

Cessation d'activité

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

Accord du 22 février 1996

[Étendu par arrêté du 20 juin 1996, JO 2 juillet 1996 et élargi aux institutions de prévoyance par arrêté du 12 août 1996, JO 24 août 1996]

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.

Article 1

Retraite complémentaire

— Les bénéficiaires de l'ARPE (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 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.

Article 2 **Indemnité de cessation d'activité**

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.

Article 3 **Date d'effet**

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.

Commission paritaire plénière **Relevé de décision du 17 novembre 2000**

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SPOR - CFTC ;

CGT ;

IPRC - CFE - CGE ;

CFDT.

Soucieuses de maintenir au niveau de la branche un cadre conventionnel qui puisse servir en permanence de référence à l'ensemble des institutions de retraite et de prévoyance appliquant la convention collective nationale du 9 décembre 1993, les parties signataires décident qu'il sera procédé au réexamen des textes de ladite convention afin d'en actualiser, si nécessaire, les dispositions en fonction des évolutions législatives, économiques et sociales.

Dans cette optique, les Partenaires sociaux ouvriront dans les meilleurs délais, et avant le 31 décembre 2000, une négociation visant à actualiser cette convention collective.

Les Partenaires sociaux détermineront à l'ouverture des négociations les chapitres à actualiser et l'ordre de priorité de leur examen ; parmi ceux-ci, seront notamment examinés, conformément aux obligations légales et réglementaires — le système de classification des emplois, le niveau et les principes d'évolution des salaires minima (article L. 132-12 du Code du travail),

— les priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés et les aides individuelles et collectives à l'entretien, voire au développement des compétences (article L. 933-2 du Code du travail) ; les règles relatives au coinvestissement (articles L. 932-1 et L. 933-5 du Code du travail).

L'organisation du calendrier de la négociation prendra en compte l'objectif de parvenir, si possible, à l'aboutissement de ces travaux dans un délai de deux ans à compter de l'ouverture des négociations.

Formation professionnelle, classification et rémunération

Avenant n° 9 du 18 juillet 2007

[Étendu par arr. 5 août 2008, JO 8 août et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 10 oct. 2008, JO 18 oct.]

Préambule

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.

À 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 fonction 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.

À cette fin, les parties signataires adoptent les dispositions suivantes :

Titre I

Formation professionnelle

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 ;

Article 1

Objectifs poursuivis

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.

Article 2

Détermination des actions prioritaires en matière de formation professionnelle

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 droit individuel à la formation (DIF) mis en œuvre 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 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, 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 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) correspondant aux besoins des entreprises seront encouragées.

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. À 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 des 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 œuvre des actions de formation professionnelle des collaborateurs.

Article 3

Les moyens de mise en œuvre

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 trois 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 trois 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 œuvre 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 un 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 six 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 six ans.

La durée du droit est calculée prorata 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 prorata temporis, aux salariés ayant travaillé quatre mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée dans une entreprise appliquant la présente convention, au cours des douze derniers mois.

3.2.2

Période d'acquisition du droit

À compter du 1^{er} 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 un an d'ancienneté au 6 mai 2005 auront acquis de manière rétroactive 20 heures au 1^{er} 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 œuvre

Le droit individuel à la formation est mis en œuvre 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 œuvre relèvent de dispositions prises par l'employeur.

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.

À 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.

À 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 compétence 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 du 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.

À 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 œuvre simultanément à l'égard de plus de trois 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 égale 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 connaissance 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 45^{ème} anniversaire tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale d'un 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 œuvre ;
- 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 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.

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.

À 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 œuvre 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.

Article 4

Rôle des instances représentatives du personnel

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.

À 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 à ce 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 œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation, ainsi que sur la mise en œuvre 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.

Article 5

Le Centre de Formation AGIRC-ARRCO

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 considération 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.

Article 6

OPCA de la branche professionnelle

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.

Titre II

Classification

Article 7

Champ d'application

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

Article 8

Principes généraux régissant la classification

La classification professionnelle comprend huit 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 cinq 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 six 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.

À 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 cinq critères.

L'évaluation globale correspond à la somme des points obtenus sur les cinq critères.

Le nombre total de points détermine la classe à laquelle appartient l'emploi.

Article 9

Mode opératoire

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

- 1^{ère} 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.

- 2^{ème} étape : évaluation de l'emploi.

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

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

		Critères				
		Technicité Résolution de problèmes	Impact Contribution	Relations	Autonomie	Formation Expérience
Degrés	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 cinq critères.

- 3^{ème} étape : détermination de la classe d'emploi.

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

		Nombre total de points	
Classes	1	1000	1150
	2	1151	1350
	3	1351	1550
	4	1551	1800
	5	1801	2050
	6	2051	2350
	7	2351	2650
	8	Supérieur à 2650	

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.

Article 10
Classement et mention sur le bulletin de paye

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.

Article 11
Modalités de première mise en application

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 œuvre au plan local

11.1.1

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

À 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 œuvre 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 cinq 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 œuvre 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 sixième 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

À défaut d'accord d'entreprise conclu dans les six 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 œuvre 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 trois 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 d'un 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 six 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 maximum de deux 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.

Titre III

Rémunération

Article 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 un 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. 932-1 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.

12.2

Structure de la rémunération

La rémunération est à verser sur treize mois, le treizième mois étant versé prorata temporis en cas d'année incomplète.

À cette rémunération annuelle, s'ajoutent l'allocation de vacances visée à l'article 21 de la Convention collective et les gratifications exceptionnelles.

Article 13

Principe d'évolution de la rémunération mensuelle minimale garantie

L'évolution de la rémunération minimale mensuelle garantie fait l'objet d'une négociation au niveau de la branche pour application au 1^{er} 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 minimum 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 trois 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.

Article 14

Progression professionnelle

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 la fonction et reconnaître ainsi le périmètre effectif de l'emploi réellement tenu par chaque salarié, la classification de l'emploi exercé est complétée par le positionnement individuel dans un niveau.

Les emplois de la classe 1 comportent trois niveaux (A, B, C)

Les emplois des classes 2 à 6 comportent quatre niveaux (A, B, C, D)

Les emplois de la classe 7 comportent trois niveaux (B, C, D)

Les emplois de la classe 8 comportent deux 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 œuvre 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 œuvre 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 trois 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 1^{er} janvier en personnes physiques.

Le montant attribué au titre de la reconnaissance de l'accroissement des performances et des compétences mises en œuvre 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 premier groupe, à 3 % pour le deuxième groupe, et 4 % pour le troisième groupe.

Sur une période de 5 années consécutives, pour chacun des trois 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.

Article 15

Garanties d'augmentation des salaires réels

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 sixième année.

Article 16

Frais de transport

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 2^{ème} 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 8^{ème} zone des transports de la région parisienne.

Article 17

Épargne collective et intéressement

En l'absence d'accord existant, les employeurs engageront dans un délai de 12 mois suivant la signature du présent accord, une négociation ayant pour objet l'instauration de mécanismes d'épargne collective et d'intéressement.

Titre IV

Dispositions diverses

Article 18 et 19

Incidences du présent accord sur les dispositions conventionnelles

Les différentes modifications de la convention collective ont été intégrées dans les articles concernés (voir les articles 7, 10, 17, 21, 21 bis des dispositions générales et les Annexes II-A, II-B et IV).

Article 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.

À cette fin, une comparaison est effectuée tous les cinq 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 cinq 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.

À 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.

Article 21

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010

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.

Article 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.

Article 23

Date d'effet

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 1^{er} 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 %.

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 cinq critères

Technicité/Résolution de problèmes

Ce critère caractérise le degré de technicité des opérations à réaliser, à enchaîner et les types de réflexions et l'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 en 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 œuvre 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 œuvre 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 tant au plan 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 œuvre dans

l'exercice des activités ; il exprime l'importance, la fréquence, la complexité et la nature des échanges à mettre en œuvre 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 perspectives 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	Négociation 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 œuvre

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 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	Master 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'activités.

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

Promotion de la diversité et de l'égalité des chances

Accord du 27 mars 2009

[Étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010, et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 24 mars 2010, JO 31 mars applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt soit le 1^{er} mai 2009]

Préambule

L'Association d'employeurs et les organisations syndicales nationales considèrent que les groupes paritaires de protection sociale, de par la nature de leurs activités et des valeurs qui les sous-tendent, ont une responsabilité sociale à assumer pleinement en termes de promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Elles estiment qu'il s'agit d'un facteur essentiel de performance pour répondre aux défis constitués par l'accroissement de la concurrence sur le marché du travail tertiaire, la diversité croissante des clients, la recherche permanente d'innovation et le développement du concept d'entreprise socialement responsable.

Elles notent que les évolutions démographiques dans le secteur professionnel ouvrent de réelles opportunités en termes d'emploi et d'évolution de carrière pour favoriser la diversité et l'égalité des chances et ainsi renforcer l'attractivité du secteur. Ces évolutions peuvent constituer de surcroît un levier positif dans la stratégie de gestion des ressources humaines des entreprises de la branche.

Elles affirment leur volonté résolue d'assurer l'égalité de traitement entre les salariés et de lutter contre les discriminations, et soulignent la nécessité de s'inscrire dans une démarche continue et de longue durée, appelant une conduite du changement en profondeur.

En effet, au-delà des principes éthiques constituant le fondement de la démarche de lutte contre l'ensemble des discriminations, la promotion de la diversité et de l'égalité des chances au sein des entreprises de la branche des Institutions de retraite complémentaire et des Institutions de prévoyance relève de la prise de conscience et de l'implication de chacun pour la part qui lui revient.

La promotion de la diversité et de l'égalité des chances relève également de la volonté politique de tous les acteurs de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste.

Allant au-delà du simple respect des obligations prévues par le code du travail, l'Association d'employeurs et les organisations syndicales nationales ont mené une négociation portant sur les thématiques ci-après :

- la promotion de la diversité,
- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- l'emploi des personnes en situation de handicap,
- l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale,
- la gestion des âges.

Les parties à la présente négociation ont en effet la conviction que seule une approche à la fois globale, c'est-à-dire traitant de l'ensemble des dimensions de la diversité et de l'égalité des chances, et transversale, c'est-à-dire abordant l'intégralité du processus de gestion des ressources humaines, est à même de donner des résultats afin que des progrès soient enregistrés en ce domaine.

À cette fin, les parties signataires adoptent les dispositions suivantes qui forment le cadre général dans lequel les entreprises de la branche doivent inscrire leurs propres réalisations, et qui ont pour objectifs de faire évoluer les comportements au quotidien et d'engager fortement les entreprises à développer des actions appropriées en faveur de la diversité et de l'égalité des chances. Dans cette perspective, les groupes paritaires de protection sociale sont incités à rechercher l'obtention du «label diversité».

Titre I

Dispositions relatives à la promotion de la diversité

Article 1

Amélioration de la connaissance de la situation de la branche au regard de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

Les parties signataires conviennent de la nécessité de disposer au niveau de la branche des informations statistiques propres à assurer à la fois un diagnostic de situation et un suivi périodique, au regard de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

En effet toute action visant à corriger les éventuelles disparités de traitement suppose une connaissance précise des situations rencontrées.

Dans cette perspective, les actions suivantes sont mises en œuvre :

— L'entreprise identifie les principaux risques liés à la discrimination dans ses différentes activités (recrutement, promotion, formation, communication...). Une analyse de risque, basée notamment sur des critères de gravité et de fréquence d'apparition, doit permettre de détecter les points critiques liés aux discriminations identifiées.

— un état des lieux de l'égalité professionnelle et salariale des hommes et des femmes est réalisé par le coordinateur diversité visé à l'article 2.2 du présent accord, sur la base d'indicateurs, figurant en annexe, et susceptibles d'aménagements ultérieurs. Cet état des lieux, actualisé chaque année permettra la mise en place d'un baromètre annuel de l'égalité et de la mixité dans la profession. Il est présenté à la Commission Paritaire Plénière. Il figurera en outre sur le site www.rcp-pro.fr.

— un diagnostic sur la situation de la branche au regard de l'emploi des personnes en situation de handicap sera établi dans le cadre d'un partenariat à conclure avec l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (AGEFIPH) ;

— le profil de branche tel qu'élaboré par l'Observatoire des métiers et des qualifications est enrichi de données relatives à la gestion des âges.

Les données chiffrées ainsi collectées et les analyses s'y rapportant sont communiquées une fois par an à la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation.

Par ailleurs, les entreprises transmettent chaque année à la branche l'état de leurs pratiques et envoient copie des accords collectifs conclus sur les thèmes qui font l'objet du présent accord.

L'analyse de risques ainsi que l'état des lieux des dispositifs existants doivent permettre d'asseoir une politique pertinente en matière de diversité.

Article 2

Énoncé des principes directeurs applicables et des moyens d'action à mettre en œuvre afin d'en assurer l'effectivité

2.1

Principes directeurs

Les parties signataires considèrent que la mise en place d'une politique dynamique de promotion de la diversité et de l'égalité des chances constitue un choix stratégique des Institutions de retraite complémentaire et des Institutions de prévoyance qui doit s'accompagner d'une mise en cohérence de leurs pratiques de management, y compris dans le cadre de l'entretien annuel. Une écoute régulière des différents publics complète cette démarche.

Elles rappellent que l'engagement personnel du directeur général et de l'équipe de direction constitue un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique.

Elles posent les principes directeurs ci-après, valables dans les domaines du recrutement, de l'évolution professionnelle, et de la formation.

— Les entreprises de la branche veillent à intégrer dans leurs effectifs des profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de situation vis-à-vis du handicap. Elles portent une attention toute particulière au recrutement des personnes handicapées en adéquation avec leurs besoins en emploi, quel que soit le niveau de qualification requis, afin de faire évoluer les pratiques en refusant l'exclusion et l'indifférence.

— Les entreprises de la branche mettent en place les procédures adaptées pour que les recrutements, qu'ils soient effectués en interne ou en externe, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toutes formes de discriminations et visant à une diversification des sources du recrutement. À cet effet, les entreprises généralisent les méthodes objectives de sélection et/ou de tests afin de garantir que sont prises en compte les seules compétences, aptitudes et expériences. Elles vérifient que des mesures de sensibilisation vis-à-vis des recruteurs existent et sont suivies d'effet.

-
- L'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs.
 - L'accès à la formation, constituant un élément essentiel de progression professionnelle et d'adaptation aux évolutions des contenus des emplois, doit être garanti pour tout salarié. À cette fin, les entreprises identifient les salariés n'ayant suivi aucune action de formation sur une période de cinq ans, en déterminent les raisons et prennent toute initiative appropriée pour apporter une réponse et proposer une formation adaptée.

2.2

Moyens

La branche se dote d'un «coordinateur diversité» pour la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Ce coordinateur, rattaché à l'Association d'employeurs, a pour rôle de coordonner l'ensemble des actions ayant pour finalité la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

En particulier, il suit les réalisations conduites par les entreprises, en relation avec les «correspondants diversité» désignés à cet effet par les directions générales des groupes paritaires de protection sociale. Les correspondants diversité rendent compte à la direction générale.

Il prend toute initiative pour développer les actions de sensibilisation vis-à-vis des entreprises.

Il rend compte de son activité à la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation

En tant que de besoin, des conventions sont passées au niveau de la branche ou de l'entreprise avec des organismes extérieurs en vue de favoriser la mise en œuvre et/ou le développement d'actions concrètes destinées à promouvoir la diversité et l'égalité des chances.

En complémentarité avec les actions développées par les entreprises, la branche développe des supports de communication spécifiques et des actions de formation.

Les équipes de direction communiquent de manière régulière et soutenue auprès des salariés.

Les entreprises sont encouragées à procéder à la réalisation de plans d'action locaux en privilégiant leur mise en place par accord d'entreprise, et à en mesurer leurs effets.

Titre II

Dispositions particulières

Chapitre 1

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 3

Constats

Les parties signataires notent qu'en 2007 le personnel féminin représente 72 % des effectifs globaux de la branche et que, même si la proportion des femmes dans la catégorie «cadres» a progressé, passant de 40 % en 1996 à 48 % en 2007, le personnel féminin demeure sous-représenté dans l'encadrement supérieur. Le recours au temps partiel est par ailleurs le fait presque exclusif des femmes.

Les parties signataires rappellent que des dispositions conventionnelles existent d'ores et déjà, en vue de garantir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Ainsi :

- les salariés rentrant de congé de maternité ou d'adoption bénéficient, à leur retour, des augmentations prévues par la convention collective et de la moyenne des augmentations individuelles des salariés relevant de leur classe d'emploi (article 12.2 de l'annexe IV à la CCN du 9 décembre 1993) ;
- les groupes paritaires de protection sociale doivent faire en sorte de supprimer les écarts de rémunération (hors ancienneté) entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010 (article 21, de l'accord du 18 juillet 2007 relatif à la formation professionnelle, la classification et la rémunération dans les institutions de retraite complémentaire) ;
- 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 sont considérés comme prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation (annexe II-B à la CCN du 9 décembre 1993).

Article 4

Dispositions nouvelles

4.1

S'agissant du recrutement

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans le recrutement constitue un axe majeur de la politique de mixité des emplois.

En vue d'assurer l'égalité d'accès à l'emploi, quel que soit le positionnement hiérarchique, les critères retenus pour le recrutement sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit apparaître 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.

Lors du recrutement, la part respective des hommes et des femmes parmi les candidats retenus pour l'entretien doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats. Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises veillent à la mixité de ses membres.

Pour les emplois où une surreprésentation masculine ou féminine est constatée, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre des actions de rééquilibrage, à compétences professionnelles équivalentes.

4.2

S'agissant de la formation professionnelle

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.

Les différentes actions de formation bénéficient sans distinction aux femmes et aux hommes, que ce soit en termes de nombre, de nature et de durée de stages.

Par la formation professionnelle, les entreprises veillent à maintenir et développer les compétences permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de fonctions, notamment dans les fonctions évolutives et celles à responsabilité. À ce titre, les entreprises facilitent l'accès à des formations qualifiantes pour les femmes, leur permettant ainsi d'accéder à des responsabilités d'encadrement, y compris au sein des équipes dirigeantes.

Les périodes de congé de maternité, d'adoption et de congé parental sont prises en compte pour l'acquisition du droit individuel à la formation.

Il est rappelé que les salariés qui travaillent à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps plein.

4.3

S'agissant de la rémunération

Les parties signataires rappellent leur attachement au respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, en tant qu'il constitue un élément déterminant de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires et sur la base des données statistiques relatives à la situation comparée des hommes et des femmes, la Commission Paritaire Plénière établit un diagnostic en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération. À titre d'exemple, ces axes de progrès pourront concerner certains métiers ou certaines populations.

Les axes de progrès ainsi identifiés font l'objet d'une analyse particulière lors de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises.

Les entreprises prennent les mesures spécifiques et les moyens appropriés en vue de supprimer d'ici au 31 décembre 2010 les écarts de rémunération éventuellement constatés entre les femmes et les hommes, qui ne peuvent être expliqués par des raisons objectives, en tenant compte notamment des axes de progrès identifiés au niveau de la branche.

Les entreprises qui s'engagent, en cas d'écarts injustifiés, dans la négociation d'un plan pour l'égalité professionnelle, conformément à l'article L 1143-1 du code du travail, définissent lors de la négociation annuelle obligatoire une enveloppe spécifique annuelle ou pluriannuelle permettant de répondre aux objectifs dudit plan.

4.4

Commission de l'égalité professionnelle

Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, une commission de l'égalité professionnelle est constituée au sein du comité d'entreprise.

Cette commission est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport d'égalité profes-

sionnelle.

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

Elle se réunit au moins une fois par an.

Chapitre 2

Emploi des personnes en situation de handicap

Article 5 **Constats**

Les parties signataires notent qu'en 2007 le secteur professionnel a contribué à hauteur de plus de 2,5 millions d'euros à l'AGEFIPH.

Elles rappellent que des dispositions conventionnelles existent en vue de prendre en compte la situation particulière des personnes en situation de handicap.

Ainsi :

- L'indemnité conventionnelle de départ en retraite est due aux salariés handicapés partant avant 60 ans dans le cadre de l'article L 351.1.3 du code de la sécurité sociale (article 17 - alinéa 3 de la CCN du 9 décembre 1993).
- Les salariés handicapés bénéficient d'une réduction du temps de travail de 5 heures par semaine (article 30 - alinéa 6 de la CCN du 9 décembre 1993).
- Les salariés handicapés disposent d'une priorité d'accès aux périodes de professionnalisation (annexe II B à la CCN du 9 décembre 1993).

Article 6 **Dispositions nouvelles**

Les parties signataires soulignent leur volonté de voir le secteur professionnel prendre les mesures à même de contribuer positivement et de manière exemplaire à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, dans le cadre d'une démarche de fond. C'est avec cet objectif qu'elles arrêtent les dispositions ci-après :

6.1

Développement des actions de sensibilisation au handicap

Afin de changer le regard porté sur le handicap, la branche organise régulièrement des campagnes d'information et de sensibilisation, en mettant à disposition des entreprises des supports de communication et en proposant des actions spécifiques de formation.

Les entreprises s'engagent à :

- développer les séances d'information à destination des directions et du personnel d'encadrement,
- promouvoir toutes actions de communication afin de favoriser l'intégration durable des salariés en situation de handicap,
- faire suivre au plus grand nombre de salariés des actions de formation destinées à améliorer la connaissance sur le handicap en général.

Le correspondant diversité de l'entreprise visé à l'article 2.2 du présent accord coordonne ces actions.

6.2

Accroissement significatif du taux d'emploi de travailleurs handicapés au niveau de la branche

Toutes choses égales par ailleurs (notamment à législation constante), les parties signataires fixent comme objectif d'accroître le nombre d'unités bénéficiaires, essentiellement par l'emploi direct ou par le recours à la sous-traitance, l'indicateur de réalisation dudit objectif étant qu'à la fin :

- de la 1^{ère} année d'application du présent accord, la contribution à l'AGEFIPH ait diminué de 5 % par rapport au niveau constaté au titre de l'exercice 2007
- de la 2^{ème} année d'application du présent accord, la contribution à l'AGEFIPH ait diminué de 10 % par rapport au niveau constaté au titre de l'exercice 2007
- de la 3^{ème} année d'application du présent accord, la contribution à l'AGEFIPH ait diminué de 15 % par rapport au niveau constaté au titre de l'exercice 2007.

La Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation sera tenue informée chaque année de la réalisation de cet objectif.

Afin de faciliter l'embauche de personnes en situation de handicap, il est institué au niveau de la bourse de l'emploi,

en liaison avec le coordinateur diversité de la branche visé à l'article 2.2 du présent accord, une section spécifique travailleur handicapé. Les offres d'emploi sont présentées non seulement à la bourse de l'emploi mais aussi à un organisme spécialisé dans l'insertion des travailleurs handicapés, notamment auprès du réseau «Cap Emploi».

Les entreprises s'engagent à faire un bilan annuel sur l'emploi des salariés en situation de handicap, communiqué aux instances représentatives du personnel.

6.3

Actions pour l'intégration par l'emploi du personnel en situation de handicap

Les entreprises s'engagent à rendre accessibles le lieu et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap, notamment par l'aménagement des locaux, sachant que des financements peuvent être accordés par l'AGEFIPH.

Pour les salariés en situation de handicap dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, il est accordé une réduction de deux jours par mois en lieu et place des réductions horaires. L'article 30 de la convention collective est complété en ce sens.

Les entreprises encouragent la reconnaissance comme travailleur handicapé des salariés présentant les conditions requises. À cet effet, elles mènent des actions de sensibilisation sur les démarches administratives à réaliser auprès des salariés et apportent leur assistance et soutien aux personnes qui souhaitent expressément s'engager dans ce processus.

De manière à garantir l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle du personnel en situation de handicap, les entreprises veillent à réaliser annuellement un suivi statistique particulier des augmentations individuelles et des promotions, et prennent toutes mesures correctives en cas d'éventuels décalages non justifiés en défaveur des salariés en situation de handicap.

Le personnel en situation de handicap a accès à la formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les autres salariés. Les entreprises veillent à ce que les formations soient organisées dans des conditions adaptées à la situation des salariés en situation de handicap, telles que l'aménagement de leurs déplacements, ou la nécessité d'intervenants spécialisés.

Afin d'accompagner les salariés en situation de handicap qui le souhaitent dans leur parcours d'intégration ou de retour à l'emploi, les entreprises forment, sur la base du volontariat, des salariés accompagnateurs, se trouvant dans l'environnement de travail proche, pour exercer cette mission durant leur temps de travail.

6.4

Maintien dans l'emploi en cas de survenance du handicap

En vue d'optimiser le maintien dans l'emploi lors de la survenance d'un handicap durant la vie professionnelle, les entreprises prennent, dans toute la mesure du possible, les dispositions en vue de conserver les salariés concernés dans leur emploi, par la mise en place notamment d'aménagements matériels ou organisationnels.

Les entreprises veillent à ce que l'accessibilité aux outils informatiques soit garantie et encouragent l'expérimentation de technologies innovantes au bénéfice des salariés en situation de handicap.

6.5

Implication en faveur des personnes en situation de handicap non salariées de l'entreprise

Afin de s'impliquer en faveur des personnes en situation de handicap non salariées et de les aider à développer leur niveau de formation et leurs perspectives d'emploi, les entreprises sont incitées à développer des partenariats avec des établissements spécialisés dans l'accueil des élèves handicapés ou qui contribuent à la formation et l'intégration professionnelle de personnel en situation de handicap.

Ainsi, les entreprises veillent à promouvoir l'accueil de jeunes stagiaires handicapés, en cours de cursus scolaire, et à proposer à des personnes en situation de handicap, préparant un diplôme, de découvrir le monde de l'entreprise et d'acquérir des connaissances pratiques, complémentaires à leur formation théorique, dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation.

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à développer le recours aux établissements ou services d'aide au travail et aux entreprises adaptées, notamment en favorisant ces structures dans leurs appels d'offres.

6.6

Mesures en faveur des parents d'enfants handicapés

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

Cette disposition est insérée à l'article 22 de la convention collective nationale de travail.

Chapitre 3

Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale - Articulation des temps de vie

Article 7 **Constats**

Les parties signataires notent qu'en 2007, 20 % des femmes et 3 % des hommes ont opté pour un travail à temps partiel.

Elles rappellent que des dispositions conventionnelles existent en vue de concilier la vie professionnelle et la vie familiale, notamment :

- l'accord cadre sur le travail à temps partiel ;
- l'existence de congés pour la garde d'enfant malade (article 22 de la CCN du 9 décembre 1993) ;
- le bénéfice pour les femmes enceintes d'une réduction de leur temps de travail (article 27) ;
- une réduction du temps de travail d'une heure par jour pour les salariés à temps plein, pendant 3 mois, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption (article 27).

Article 8 **Dispositions nouvelles**

Les parties signataires réaffirment que les absences liées au congé de maternité, d'adoption, de paternité ou du fait d'une longue maladie ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale.

Dans cette perspective, le salaire net est maintenu en cas de congé de paternité pour les salariés ayant plus d'un an de présence à la date de la naissance. Cette disposition est inscrite dans un article 27 bis créé dans la convention collective.

Il est accordé aux femmes enceintes et aux salariés au retour de congé de maternité ou d'adoption, dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, une réduction de deux jours par mois en lieu et place des réductions horaires. L'article 27 de la convention collective est complété en ce sens.

Pour les salariés liés par un pacte civil de solidarité, l'article 22 de la convention collective est modifié afin d'accorder 5 jours ouvrés de congés lors de la signature d'un pacte civil de solidarité et 5 jours ouvrés en cas de décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Des congés peuvent être accordés en cas de maladie du partenaire lié par un pacte civil de solidarité dans les mêmes conditions que pour le conjoint.

Le contrat type de prévoyance est complété pour permettre au partenaire lié par un pacte civil de solidarité de bénéficier du capital décès, et les garanties complémentaires facultatives prévues pour le conjoint soit étendues au partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

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

Afin de faciliter le retour dans l'emploi des salariés qui s'absentent pour exercer leur responsabilité parentale, ou du fait d'une affection reconnue par le code de la sécurité sociale comme comportant un traitement prolongé, les entreprises recherchent les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Au retour du congé, lors d'un entretien avec l'employeur, sont déterminées les modalités de reprise du travail et notamment les actions de formation pouvant être suivies, en particulier dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Pour l'organisation des actions de formation continue, les entreprises prennent en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques, et privilégient les formules de formation à distance.

D'une manière générale, les entreprises s'efforcent de prendre en compte les contraintes liées à l'exercice de la responsabilité familiale. Ainsi, elles veillent à ce que les réunions de travail soient programmées, sauf cas exceptionnels, en tenant compte des horaires habituels de travail des salariés.

Chapitre 4

Gestion de la diversité des âges - dispositions intergénérationnelles

Article 9 **Constats**

Les parties signataires notent que, sur la période 1996-2007, la part des salariés âgés de moins de 35 ans est demeurée stable alors que celle des salariés âgés de 55 ans et plus doublait.

Elles rappellent que des dispositions conventionnelles spécifiques liées à l'âge existent.

Ainsi :

- les salariés âgés de plus de 60 ans bénéficient d'une réduction d'horaire de 2 heures 30 par semaine, portée à 5 heures pour ceux de plus de 63 ans (article 30 de la CCN du 9 décembre 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 décembre 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 décembre 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 décembre 1993) ;
- les employeurs sont incités à utiliser les modalités d'embauche par contrat 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 (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).

Article 10 **Dispositions nouvelles**

Dans le cadre des accords de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences, les entreprises mettent en œuvre une politique de promotion de la synergie des âges.

La mixité des âges dans les équipes de travail est en effet bénéfique en termes d'expérience, de compétences et de complémentarité, de sorte que les entreprises sont invitées à envisager la gestion de carrière dans sa globalité, permettant un aménagement des parcours et des mobilités tout au long de la vie professionnelle.

Aussi, à l'occasion des entretiens professionnels visés à l'article 3.6 de l'Annexe II B à la Convention Collective, les groupes paritaires de protection sociale veillent à examiner avec les salariés les perspectives d'évolution de carrière à l'intérieur de l'entreprise ou de la branche.

Pour les nouveaux embauchés, une action de formation sur la connaissance de l'environnement du secteur de la retraite et de la prévoyance est prévue.

10.1 **Mesures particulières en faveur des jeunes de moins de 26 ans**

Afin de permettre aux élèves et étudiants de parfaire leur formation initiale, l'accession à des stages leur est proposée, étant précisé que ces stages s'inscrivent dans un projet pédagogique et n'ont pas pour but de pourvoir un emploi permanent de l'entreprise. Lorsque la durée du stage est supérieure à trois mois consécutifs, il est versé une gratification égale à 35 % de la RMMG de la classe 1 niveau A.

Les entreprises sont incitées à recourir à la formule du contrat de professionnalisation pour favoriser l'accroissement

des compétences de jeunes ayant un faible niveau de qualification.

En vue de valoriser les métiers de la protection sociale complémentaire, la branche organise des partenariats avec les systèmes éducatif et universitaire, en recherchant, notamment, à développer des filières de formation adaptées à la branche retraite et prévoyance.

10.2

Mesures particulières en faveur de la seconde partie de carrière

Les groupes paritaires de protection sociale s'efforcent de maintenir dans l'emploi les salariés âgés de 55 ans et plus. Dans cette perspective, ils veillent à ce que les actions de formation dispensées soient pleinement adaptées, 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 au contenu d'activités.

À titre expérimental, pendant la durée du présent accord, il est institué dans le cadre de l'entretien professionnel périodique prévu à l'article 3-6.2 de l'Annexe II B à la Convention Collective un point particulier destiné à faire le bilan sur la mise en œuvre de la formation entreprise, suite à l'entretien de seconde partie de carrière.

Les entreprises agissent sur les conditions et l'environnement de travail afin que les salariés puissent rester plus longtemps en activité. À cette fin, elles veillent à l'adaptation des postes de travail.

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 mi-temps et à acquérir des droits à la retraite. Les entreprises sont incitées à accepter, dans ce cadre, les demandes de passage à temps partiel.

Pour les salariés âgés de plus de 60 ans, dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, il est accordé une réduction d'une journée par mois en lieu et place des réductions horaires. La réduction est portée à deux jours par mois lorsque les intéressés atteignent l'âge de 63 ans.

Cette disposition est insérée à l'article 30 de la convention collective nationale de travail.

Les parties signataires s'engagent à négocier un accord spécifique relatif à l'emploi des salariés visés à l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale.

Titre III

Dispositions diverses

Article 11

Le présent accord s'impose aux entreprises appliquant la convention collective nationale de travail du 9 décembre 1993, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable aux salariés.

Article 12

Suivi de l'accord

Les indicateurs chiffrés annexés sont présentés annuellement à la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation, qui suit la mise en œuvre du présent accord.

Article 13

Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des services du Ministère du Travail et cessera de produire ses effets le 31 décembre 2011.

Six mois avant l'échéance du 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 et les modifications éventuelles à y apporter.

Annexe relative aux indicateurs retenus en matière de diversité

Toutes les données statistiques suivantes font l'objet d'une présentation hommes/femmes et par tranches d'âge.

Effectifs

- évolution par catégories professionnelles et par classes d'emplois
- structure par ancienneté et par catégories professionnelles
- structure par métiers
- structure par types de contrats (CDI, CDD)
- structure des effectifs en contrat de professionnalisation par métiers

Temps partiel

- structure des effectifs par catégories professionnelles
- structure des effectifs par métiers

Recrutements

- évolution du taux de recrutement
- structure des recrutements par métiers

Départs

structure par type (démission, retraite, licenciement,...

Évolutions promotionnelles

- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de niveau
- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de classe d'emploi

Formation professionnelle

- pourcentage de salariés ayant bénéficié de la formation professionnelle continue
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de formation (plan de formation)
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un CIF rémunéré
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un DIF
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une VAE
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un bilan de compétences

Rémunérations

- salaires annuels par catégorie professionnelle et par classe d'emploi avec et hors ancienneté

Emploi des travailleurs en situation de handicap

- montant de la contribution AGEFIPH
- structure par catégories professionnelles
- structure par ancienneté et par catégorie professionnelle
- structure par type de contrat (CDI/CDD)
- nombre d'unités bénéficiaires au titre de la sous-traitance
- bilan des actions de partenariat

Accord du 22 mars 2012

[Étendu par arr. 3 juin 2013, JO 8 juin et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 9 août 2013, JO 11 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Préambule

L'Association d'employeurs et les organisations syndicales nationales considèrent que les groupes paritaires de protection sociale, de par la nature de leurs activités et des valeurs qui les sous-tendent, ont une responsabilité sociale à assumer pleinement en termes de promotion de la diversité, de l'égalité des chances et de l'intégration des personnes éloignées du monde du travail.

Elles soulignent que le maintien de cette diversité et de sa valorisation favorise la créativité, le dynamisme et la performance par les regards différents que la diversité apporte.

C'est dans ce cadre qu'un accord a été conclu le 27 mars 2009, pour une durée de trois ans, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Suite au bilan portant sur les mesures mises en œuvre en 2009 et 2010, présenté en Commission paritaire plénière le 15 juin 2011, les parties signataires estiment qu'il y a lieu d'inscrire dans la durée les actions à réaliser et de fixer des objectifs d'évolution qui tiennent compte des efforts d'ores et déjà accomplis par les entreprises de la branche professionnelle.

À cette fin, les parties signataires adoptent les dispositions suivantes qui forment le cadre général dans lequel les entreprises de la branche doivent inscrire leurs propres réalisations, et qui ont pour objectifs de faire évoluer les comportements au quotidien et d'engager fortement les entreprises à développer des actions appropriées en faveur de la diversité et de l'égalité des chances. Dans cette perspective, les groupes paritaires de protection sociale sont incités à rechercher l'obtention du «label diversité».

Enfin, les parties signataires considèrent que la responsabilité sociale des entreprises de la Branche passe, notamment, par une gestion des ressources humaines qui prend en compte tous les aspects de la diversité et de l'égalité des chances, par le développement et la mise en œuvre des outils les plus appropriés à cet effet.

Titre I

Dispositions relatives à la promotion de la diversité

Article 1

Amélioration de la connaissance de la situation de la branche au regard de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

Considérant que toute action visant à corriger les éventuelles disparités de traitement suppose une connaissance précise des situations rencontrées, les parties signataires estiment indispensable de disposer, au niveau de la branche, des informations statistiques propres à assurer un suivi périodique des actions menées au titre de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Un état des lieux de l'égalité professionnelle et salariale des hommes et des femmes est ainsi réalisé par le coordinateur diversité visé à l'article 2.2 du présent accord, sur la base d'indicateurs, figurant en annexe.

Cet état des lieux constitue le baromètre annuel de l'égalité et de la mixité dans la profession.

Il est présenté une fois par an à la Commission paritaire de l'Emploi et de la Formation et est communiqué à la Commission paritaire plénière. Il figure en outre sur le site www.rcp-pro.fr.

Par ailleurs, les entreprises transmettent chaque année à la branche l'état de leurs pratiques.

Article 2

Principes directeurs applicables et moyens d'action à mettre en œuvre afin d'en assurer l'effectivité

2.1)

Principes directeurs

Les parties signataires considèrent que la mise en place d'une politique dynamique de promotion de la diversité et de l'égalité des chances constitue un choix stratégique des Institutions de retraite complémentaire et des Institutions de prévoyance, qui doit s'accompagner d'une mise en cohérence de leurs pratiques de management, y compris dans le cadre de l'entretien annuel.

Elles rappellent que l'engagement personnel du directeur général et de l'équipe de direction constitue un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique.

Les équipes de direction communiquent de manière régulière et soutenue auprès des salariés et des instances représentatives du personnel.

Les parties signataires posent les principes directeurs ci-après, valables dans les domaines du recrutement, du maintien dans l'emploi, de l'évolution professionnelle, de la formation et du choix des prestataires.

— La diversité dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique d'égalité des chances mise en œuvre dans les entreprises de la Branche. Celles-ci veillent à intégrer dans leurs effectifs des profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de situation vis-à-vis du handicap. Elles portent une attention toute particulière au recrutement et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées en adéquation avec leurs besoins en emploi, quel que soit le niveau de qualification requis, afin de faire évoluer les pratiques en refusant l'exclusion et l'indifférence.

À cet égard, les offres d'emploi sont publiées concomitamment en interne et dans la Bourse de l'emploi. Le quatrième alinéa de l'article 12 de la Convention collective nationale de travail du 9 décembre 1993 est modifié en conséquence.

— Les entreprises de la branche mettent en place les procédures adaptées pour que les recrutements, qu'ils soient effectués en interne ou en externe, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toutes formes

de discriminations et visant à une diversification des sources du recrutement. À cet effet, les entreprises généralisent les méthodes objectives de sélection et/ou de tests afin de garantir que sont prises en compte les seules compétences, aptitudes et expériences. Elles vérifient que des mesures de sensibilisation vis-à-vis des recruteurs existent et sont suivies d'effet.

— L'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs.

— L'accès à la formation, constituant un élément essentiel de progression professionnelle et d'adaptation aux évolutions des contenus des emplois, doit être garanti pour tout salarié. À cette fin, les entreprises identifient les salariés n'ayant suivi aucune action de formation (inscrite au plan de formation) sur une période de cinq ans, en déterminent les raisons et prennent toute initiative appropriée pour apporter une réponse.

2.2) Moyens

La branche se dote d'un «coordinateur diversité/égalité professionnelle» pour la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Ce coordinateur, rattaché à l'Association d'employeurs, a pour rôle de coordonner l'ensemble des actions ayant pour finalité la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

En particulier, il suit les réalisations conduites par les entreprises, en animant le réseau des «correspondants diversité» désignés par les directions des groupes paritaires de protection sociale.

Ces correspondants rendent compte à la commission de l'égalité professionnelle visée à l'article 4.4 du présent accord.

Le coordinateur a également pour rôle d'animer un dialogue continu avec les entreprises de la Branche, d'accompagner les politiques et les actions de promotion de la diversité développées par les différents acteurs et de recueillir les bonnes pratiques existantes, ainsi que d'assurer la promotion et le suivi du Label Diversité.

Il prend toute initiative pour développer les actions de sensibilisation vis-à-vis des entreprises, en particulier s'agissant de celles relatives à l'égalité hommes femmes au bénéfice des responsables recrutement.

Il rend compte annuellement de son activité à la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation.

En tant que de besoin, des conventions sont passées au niveau de la branche avec des organismes extérieurs en vue de favoriser la mise en œuvre et/ou le développement d'actions concrètes destinées à promouvoir la diversité et l'égalité des chances.

En complémentarité avec les actions développées par les entreprises, la branche développe des supports de communication spécifiques et des actions de formation.

Les entreprises sont encouragées à procéder à la réalisation de plans d'action locaux en privilégiant leur mise en place par accord d'entreprise.

Titre II Dispositions particulières

Chapitre 1 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 3 Constats

Les parties signataires notent que le personnel féminin représente, en 2010, 72 % des effectifs globaux de la branche, soit un pourcentage identique à celui de 2007. Par ailleurs, la proportion des femmes dans la catégorie «cadres», égale à 40 % en 2007, a progressé pour atteindre 49 % en 2010. Toutefois, le personnel féminin demeure sous-représenté dans l'encadrement supérieur. Le recours au temps partiel est par ailleurs le fait presque exclusif des femmes.

Les parties signataires rappellent que des dispositions conventionnelles existent d'ores et déjà, en vue de garantir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Ainsi :

— les salariés rentrant de congé de maternité ou d'adoption bénéficient, à leur retour, des augmentations prévues par la Convention collective et de la moyenne des augmentations individuelles des salariés relevant de leur classe d'emploi (article 12.2 de l'annexe IV à la CCN du 9 décembre 1993) ;

— les entreprises de la branche doivent faire en sorte de supprimer les écarts de rémunération hors ancienneté entre

les hommes et les femmes (article 21 de l'accord du 18 juillet 2007 relatif à la formation professionnelle, la classification et la rémunération dans les institutions de retraite complémentaire).

Article 4

Prorogation des mesures prévues par l'accord du 27 mars 2009 et création de nouvelles dispositions

4.1)

S'agissant du recrutement

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans le recrutement constitue un axe majeur de la politique de mixité des emplois.

En vue d'assurer l'égalité d'accès à l'emploi, quel que soit le positionnement hiérarchique, les critères retenus pour le recrutement sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit apparaître 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.

Lors du recrutement, la part respective des hommes et des femmes parmi les candidats retenus pour l'entretien doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats. Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises veillent à la mixité de ses membres.

Pour les emplois où une surreprésentation masculine ou féminine est constatée, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre des actions de rééquilibrage, à compétences professionnelles équivalentes.

En particulier, les entreprises font en sorte d'améliorer le taux d'accès des femmes aux emplois à responsabilité. La part des femmes occupant des emplois relevant des classes 7 et 8 de la classification, égale à 37,5 % fin 2010, progressera pour atteindre, au niveau de la branche, 40 % au 31 décembre 2014.

4.2)

S'agissant de la formation professionnelle

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.

Les différentes actions de formation, en particulier celles relatives au management, bénéficient sans distinction aux femmes et aux hommes, que ce soit en termes de nombre, de nature et de durée de stages.

Par la formation professionnelle, les entreprises veillent à maintenir et développer les compétences permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de fonctions, notamment dans les fonctions évolutives et celles à responsabilité. À ce titre, les entreprises facilitent l'accès à des formations qualifiantes pour les femmes, leur permettant ainsi d'accéder à des responsabilités d'encadrement, y compris au sein des équipes dirigeantes.

Les périodes de congé de maternité, d'adoption et de congé parental sont prises en compte pour l'acquisition du droit individuel à la formation.

Il est rappelé que les salariés qui travaillent à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps plein.

Par ailleurs, les salariés de retour d'une longue période d'absence (longue maladie ou accident du travail, maternité, congé parental d'éducation ou d'adoption) bénéficient dans les meilleurs délais, en cas de changement des techniques ou des méthodes de travail, d'une action de remise à niveau et d'adaptation sur le poste de travail qu'ils occupent.

4.3)

S'agissant de la rémunération

Les parties signataires rappellent leur attachement au respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, en tant qu'il constitue un élément déterminant de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires et sur la base des données statistiques relatives à la situation comparée des hommes et des femmes, la Commission paritaire plénière établit un diagnostic en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération. À titre d'exemple, ces axes de progrès pourront concerner certains métiers ou certaines populations.

Les axes de progrès ainsi identifiés font l'objet d'une analyse particulière lors de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises.

Les entreprises prennent les mesures spécifiques et les moyens appropriés en vue de supprimer les écarts de rémunération éventuellement constatés entre les femmes et les hommes, qui ne peuvent être expliqués par des raisons objectives, en tenant compte notamment des axes de progrès identifiés au niveau de la branche.

Les entreprises qui s'engagent, en cas d'écarts injustifiés, dans la négociation d'un plan pour l'égalité professionnelle, conformément à l'article L. 1143-1 du Code du travail, définissent lors de la négociation annuelle obligatoire une enveloppe spécifique annuelle ou pluriannuelle permettant de répondre aux objectifs dudit plan.

La branche procédera au recensement des méthodes visant à l'identification des éventuels écarts de rémunération, appliquées dans les différentes entreprises de la branche.

4.4) Commission de l'égalité professionnelle

Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, une Commission de l'égalité professionnelle est constituée au sein du comité d'entreprise.

Cette Commission est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport d'égalité professionnelle.

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

Elle se réunit au moins une fois par an.

Chapitre 2 Emploi des personnes en situation de handicap

Article 5 Constats

En 2010, la baisse de la contribution des entreprises de la branche à l'AGEFIPH s'établissait à 30 % par rapport à 2007.

Les parties signataires rappellent que des dispositions conventionnelles existent en vue de prendre en compte la situation particulière des personnes en situation de handicap.

Ainsi :

— L'indemnité conventionnelle de départ en retraite est due aux salariés handicapés partant avant l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale dans le cadre de l'article L. 351-1-3 dudit Code (article 17 alinéa 3 de la CCN du 9 décembre 1993).

— Les salariés handicapés bénéficient d'une réduction du temps de travail de 5 heures par semaine ou de 2 jours par mois lorsque le temps de travail est exprimé en forfait jours (article 30 alinéa 6 de la CCN du 9 décembre 1993).

— Les salariés handicapés disposent d'une priorité d'accès aux périodes de professionnalisation (annexe II B à la CCN du 9 décembre 1993).

— Les parents percevant l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et les 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) bénéficient d'autorisations d'absence sans perte de salaire dans la limite de 5 journées par an. En cas de disparition des parents, ce droit est accordé aux frères ou sœurs qui ont la charge de la personne handicapée (article 22 de la Convention collective nationale).

Article 6 Prorogation des mesures prévues par l'accord du 27 mars 2009 et création de nouvelles dispositions

Les parties signataires soulignent leur volonté de voir le secteur professionnel prendre les mesures à même de contribuer positivement et de manière exemplaire à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, dans le cadre d'une démarche de fond. C'est avec cet objectif qu'elles arrêtent les dispositions ci-après :

6.1) Développement des actions de sensibilisation au handicap

Afin de changer le regard porté sur le handicap, la branche organise régulièrement des campagnes d'information et de sensibilisation, en mettant à disposition des entreprises des supports de communication et en proposant des actions spécifiques de formation.

Les entreprises s'engagent à :

- développer les séances d'information à destination des directions et du personnel d'encadrement,
- promouvoir toutes actions de communication afin de favoriser l'intégration durable des salariés en situation de handicap,
- faire suivre au plus grand nombre de salariés des actions de formation destinées à améliorer la connaissance sur

le handicap en général.

Le correspondant diversité de l'entreprise, visé à l'article 2.2 du présent accord, coordonne ces actions.

6.2)

Accroissement significatif du nombre d'unités bénéficiaires au niveau de la branche

Toutes choses égales par ailleurs (notamment à législation constante), les parties signataires fixent comme objectif d'accroître le nombre d'unités bénéficiaires, essentiellement par l'emploi direct ou par le recours à la sous traitance, l'indicateur de réalisation étant qu'à la fin de la troisième année d'application du présent accord le nombre d'unités bénéficiaires employées par la branche ait progressé de 100 par rapport à la situation constatée fin 2010.

La Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation sera tenue informée chaque année de la réalisation de cet objectif.

Afin de faciliter l'embauche de personnes en situation de handicap, il est rappelé qu'au niveau de la Bourse de l'emploi, la faculté leur est donnée de faire mention de leur situation particulière. Les offres d'emploi sont présentées non seulement à la Bourse de l'emploi mais aussi à tout organisme spécialisé dans l'insertion des travailleurs handicapés.

Les entreprises s'engagent à faire un bilan périodique sur l'emploi des salariés en situation de handicap.

6.3)

Actions pour l'intégration par l'emploi du personnel en situation de handicap

Les entreprises s'engagent à rendre accessibles le lieu et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap, notamment par l'aménagement des locaux, sachant que des financements peuvent être accordés par l'AGEFIPH.

Les entreprises encouragent la reconnaissance comme travailleur handicapé des salariés présentant les conditions requises. À cet effet, elles mènent des actions de sensibilisation sur les démarches administratives à réaliser auprès des salariés et apportent leur assistance et soutien aux personnes qui souhaitent expressément s'engager dans ce processus.

De manière à garantir l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle du personnel en situation de handicap, les entreprises veillent à réaliser annuellement un suivi statistique particulier des augmentations individuelles et des promotions, et prennent toutes mesures correctives en cas d'éventuels décalages non justifiés en défaveur des salariés en situation de handicap.

Le personnel en situation de handicap a accès à la formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les autres salariés. Les entreprises veillent à ce que les formations soient organisées dans des conditions adaptées à la situation des salariés en situation de handicap, telles que l'aménagement de leurs déplacements ou la présence d'intervenants spécialisés.

Afin d'accompagner les salariés en situation de handicap, qui le souhaitent, dans leur parcours d'intégration ou de retour à l'emploi, les entreprises forment, sur la base du volontariat, des salariés accompagnateurs, se trouvant dans l'environnement de travail proche, pour exercer cette mission durant leur temps de travail.

6.4)

Maintien dans l'emploi en cas de survenance du handicap

En vue d'optimiser le maintien dans l'emploi lors de la survenance d'un handicap durant la vie professionnelle, les entreprises envisagent toutes les possibilités en vue de conserver les salariés concernés dans leur emploi, par la mise en place notamment d'aménagements matériels ou organisationnels.

Les entreprises veillent à ce que l'accessibilité aux outils informatiques soit garantie et encouragent l'expérimentation de technologies innovantes au bénéfice des salariés en situation de handicap.

Les entreprises de la Branche mettent en œuvre les aménagements appropriés pour maintenir les salariés, en cas de survenance d'un handicap, dans des emplois correspondant à leurs compétences.

6.5)

Implication en faveur des personnes en situation de handicap non salariées de l'entreprise

Afin de s'impliquer en faveur des personnes en situation de handicap non salariées et de les aider à développer leur niveau de formation et leurs perspectives d'emploi, les entreprises sont incitées à développer des partenariats avec des établissements spécialisés dans l'accueil des élèves handicapés ou qui contribuent à la formation et à l'intégration professionnelle de personnel en situation de handicap.

Ainsi, les entreprises veillent à promouvoir l'accueil de jeunes stagiaires handicapés, en cours de cursus scolaire, et à proposer à des personnes en situation de handicap, préparant un diplôme, de découvrir le monde de l'entreprise et d'acquérir des connaissances pratiques, complémentaires à leur formation théorique, dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation.

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à développer le recours aux établissements ou services d'aide au travail et aux entreprises adaptées, notamment en favorisant ces structures dans leurs appels d'offres.

6.6)

Mesures en faveur des parents d'enfants handicapés

Le § 2 bis de l'article 22 de la Convention collective nationale de travail est complété comme suit :

«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 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».

6.7)

Durée du travail des travailleurs handicapés prévue à l'alinéa 6 de l'article 30 de la Convention collective nationale de travail du 9 décembre 1993

La réduction du temps de travail, 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.

S'agissant des travailleurs handicapés dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, la réduction mensuelle est bonifiée d'un jour.

Conformément à ce que prévoit l'alinéa 6 de l'article 30 de la Convention collective nationale du 9 décembre 1993, le bénéfice de ces deux types de réduction d'horaires est applicable à la demande des salariés concernés.

Chapitre 3

Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale - articulation des temps de vie

Article 7 Constats

Les parties signataires notent qu'en 2010, 20,7 % des femmes et 3,5 % des hommes ont opté pour un travail à temps partiel, soit une proportion quasiment identique à celle de 2007.

Elles rappellent que des dispositions conventionnelles existent en vue de concilier la vie professionnelle et la vie familiale, notamment :

- l'accord cadre sur le travail à temps partiel ;
- l'existence de congés pour la garde d'enfant malade (article 22 de la CCN du 9 décembre 1993) ;
- le bénéfice pour les femmes enceintes d'une réduction de leur temps de travail (article 27) ;
- une réduction du temps de travail d'une heure par jour pour les salariés à temps plein, pendant 3 mois, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption (article 27) ;
- une réduction au bénéfice des femmes enceintes et des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption, dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, de deux jours par mois en lieu et place des réductions horaires (article 27).
- le maintien du salaire net en cas de congé de paternité pour les salariés ayant plus d'un an de présence à la date de la naissance (article 27 bis).
- pour les salariés liés par un pacte civil de solidarité, le bénéfice de 5 jours ouvrés de congés lors de la signature d'un pacte civil de solidarité et de 5 jours ouvrés en cas de décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Des congés peuvent être accordés en cas de maladie du partenaire lié par un pacte civil de solidarité dans les mêmes conditions que pour le conjoint (article 22).
- le bénéfice au partenaire lié par un pacte civil de solidarité, dans le cadre du contrat type de prévoyance, du capital décès, et des garanties complémentaires facultatives prévues pour le conjoint.
- la priorité pour l'accès aux périodes de professionnalisation accordée aux 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 exercice d'un

mandat syndical ou électif (annexe II B à la CCN du 9 décembre 1993).

Article 8

Prorogation des mesures prévues par l'accord du 27 mars 2009 et création de nouvelles dispositions

Les parties signataires réaffirment que les absences liées au congé de maternité, d'adoption, de paternité ou du fait d'une longue maladie ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale.

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

Les entreprises de la branche sont invitées à négocier, dans le cadre de leur dialogue social, la mise en place d'un dispositif permettant à tout ou partie des salariés à temps partiel qui le souhaitent d'acquérir des droits à retraite sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein.

La salariée enceinte bénéficie, dès communication du certificat de grossesse, d'un entretien avec sa hiérarchie. Celui-ci se tient, à la demande de l'intéressée, afin de rechercher la meilleure conciliation possible entre l'activité professionnelle et son état de grossesse.

Afin de faciliter le retour dans l'emploi des salariés qui s'absentent pour exercer leur responsabilité parentale, ou du fait d'une affection reconnue par le Code de la sécurité sociale comme comportant un traitement prolongé, les entreprises recherchent les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Au retour du congé, lors d'un entretien avec l'employeur, sont déterminées les modalités de reprise du travail et notamment les actions de formation pouvant être suivies, en particulier dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Pour l'organisation des actions de formation continue, les entreprises prennent en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques, les modalités pratiques des sessions de formation et privilégient les formules de formation à distance.

Les entreprises de la Branche sont invitées à examiner la possibilité de prise en charge de tout ou partie des frais de garde occasionnés aux parents en situation de monoparentalité, par une action de formation ou une mission à l'initiative de l'employeur.

D'une manière générale, les entreprises s'efforcent de prendre en compte les contraintes liées à l'exercice de la responsabilité familiale. Ainsi, elles veillent à ce que les réunions de travail soient programmées, sauf cas exceptionnels, en tenant compte des horaires habituels de travail des salariés.

En outre, les entreprises sont incitées à s'engager pour une meilleure gestion de la parentalité en signant la charte de la parentalité en entreprise, développée par l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE) ; cette charte a pour objectifs de :

- faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise ;
- créer un environnement favorable aux salariés parents, en particulier pour la femme enceinte ;
- respecter le principe de non discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés parents.

Par ailleurs, les salariés en situation de congé de solidarité familiale ou de congé de soutien familial peuvent, à leur demande, bénéficier de 3 mois supplémentaires de suspension du contrat s'ajoutant à la durée prévue par la loi.

Enfin, les salariés bénéficiaires d'un congé de solidarité internationale peuvent, à leur demande, prolonger ce congé pour une durée n'excédant pas un an au total.

Chapitre 4

Gestion de la diversité des âges - dispositions intergénérationnelles

Article 9

Dans le cadre des accords de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences, les entreprises mettent en œuvre une politique de promotion de la synergie des âges.

La mixité des âges dans les équipes de travail est en effet bénéfique en termes d'expérience, de compétences et de complémentarité, de sorte que les entreprises sont invitées à envisager la gestion de carrière dans sa globalité, permettant un aménagement des parcours et des mobilités tout au long de la vie professionnelle.

Pour les nouveaux embauchés, une action de formation sur la connaissance de l'environnement du secteur de la retraite et de la prévoyance est prévue.

9.1)
Mesures particulières en faveur des jeunes de moins de 26 ans

Afin de permettre aux élèves et étudiants de parfaire leur formation initiale, l'accèsion à des stages leur est proposée, étant précisé que ces stages s'inscrivent dans un projet pédagogique et n'ont pas pour but de pourvoir un emploi permanent de l'entreprise. Lorsque la durée du stage est supérieure à trois mois consécutifs, il est versé une gratification égale à 35 % de la RMMG de la classe 1 niveau A.

Les entreprises recourent à la formule du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage pour favoriser l'accroissement des compétences de jeunes ayant un faible niveau de qualification.

Toutes choses égales par ailleurs (notamment à législation constante), les parties signataires fixent comme objectif d'accroître de 15 %, au niveau de la branche, le pourcentage de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage conclus pendant la durée d'application du présent accord par rapport à la situation constatée en 2010.

En vue de valoriser les métiers de la protection sociale complémentaire, la branche organise des partenariats avec les systèmes éducatif et universitaire, en recherchant, notamment, à développer des filières de formation adaptées à la branche retraite et prévoyance.

9.2)
Mesures particulières en faveur de la seconde partie de carrière

La situation particulière des salariés seniors se trouve régie par un accord collectif du 23 septembre 2009, dont il est prévu de dresser un bilan avant son échéance, le 31 décembre 2012.

Titre III
Dispositions diverses

Article 10

Le présent accord s'impose aux entreprises appliquant la Convention Collective Nationale du 9 décembre 1993, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable aux salariés.

Article 11
Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012 et cessera donc de produire ses effets le 31 décembre 2014, sauf en ce qui concerne les modifications des articles 22 et 30 de la CCN du 9 décembre 1993 qui entreront en vigueur le 1^{er} mai 2012.

Six mois avant l'échéance du 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 et les modifications éventuelles à y apporter.

Annexe relative aux indicateurs retenus en matière de diversité

Toutes les données statistiques suivantes font l'objet d'une présentation hommes/femmes

Effectifs

- évolution par catégories professionnelles et par classes d'emplois
- structure par tranches d'âge et par catégories professionnelles
- structure par ancienneté et par catégories professionnelles
- structure par métiers
- structure par types de contrats (CDI, CDD)
- structure des effectifs en contrat de professionnalisation par métiers

Temps partiel

- structure des effectifs par catégories professionnelles
- structure des effectifs par tranches d'âge
- structure des effectifs par métiers

Recrutements

- structure par tranches d'âge
- évolution du taux de recrutement
- structure des recrutements par métiers

Départs

— structure par type (démission, retraite, licenciement,...)

— structure par tranches d'âges

Évolutions promotionnelles

— pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de niveau

— pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de classe d'emploi

Formation professionnelle

— pourcentage de salariés ayant bénéficié de la formation professionnelle continue

— nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de formation (plan de formation)

— nombre de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation

— nombre de salariés ayant bénéficié d'un CIF rémunéré

— nombre de salariés ayant bénéficié d'un DIF

— nombre de salariés ayant bénéficié d'une VAE

— nombre de salariés ayant bénéficié d'un bilan de compétences

— nombre de salariés ayant obtenu un CQP

Rémunérations

— salaires annuels par catégorie professionnelle et par classe d'emploi avec et hors ancienneté

Emploi des travailleurs en situation de handicap

— nombre d'unités bénéficiaires

— nombre de travailleurs en situation de handicap (comparaison avec l'année N-1)

— structure par tranches d'âge et par catégories professionnelles

— structure par ancienneté et par catégorie professionnelle

— structure par type de contrat (CDI/CDD)

Contrats en alternance

— Nombre de contrats en alternance pour les moins de 26 ans et pour les plus de 26 ans

Accord du 19 octobre 2015

[Étendu par arr. 3 nov. 2016, JO 13 nov. et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 5 janv. 2017, JO 13 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015 et cessera de produire ses effets le 31 déc. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT ;

SPOR CFTC ;

IPRC CGC.

Avenant n° 1, 15 nov. 2019, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT ;

IPRC CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 22 déc. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 12 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT.

Préambule

L'Association d'employeurs et les organisations syndicales nationales considèrent que les groupes paritaires de pro-

tection sociale, de par la nature de leurs activités et des valeurs qui les sous-tendent, ont une responsabilité sociale à assumer pleinement en termes de promotion de la diversité, de l'égalité des chances et de l'intégration des personnes éloignées du monde du travail.

Elles soulignent que le maintien de cette diversité et de sa valorisation favorise la créativité, le dynamisme et la performance par les regards différents qu'elle apporte.

C'est dans ce cadre que deux accords ont été conclus le 27 mars 2009 et le 22 mars 2012 pour une durée de trois ans chacun.

Après avoir pris connaissance des différents bilans portant sur les mesures mises en œuvre durant la période de ces deux accords, les parties signataires estiment qu'il y a lieu de poursuivre dans la durée les actions à réaliser et de fixer des objectifs d'évolution qui tiennent compte des efforts d'ores et déjà accomplis par les entreprises de la branche professionnelle, et ce sur une période plus appropriée à la consolidation et au développement de nouvelles actions.

À cet effet, la durée de l'accord est portée à 5 ans, avec un bilan d'étape à mi-parcours en vue de procéder à d'éventuels ajustements.

À cette fin, les parties signataires adoptent le présent accord qui forme le cadre général dans lequel les entreprises de la branche doivent inscrire leurs propres réalisations, et qui ont pour objectifs de faire évoluer les comportements au quotidien et d'engager fortement les entreprises à développer des actions appropriées en faveur de la diversité et de l'égalité des chances. Dans cette perspective, les groupes paritaires de protection sociale sont incités à obtenir le «label diversité».

Enfin, les parties signataires considèrent que la responsabilité sociale des entreprises de la Branche passe, notamment, par une gestion des ressources humaines qui prend en compte tous les aspects de la diversité et de l'égalité des chances et par le développement et la mise en œuvre des outils les plus appropriés à cet effet.

Titre I

Dispositions relatives à la promotion de la diversité

Article 1

Amélioration de la connaissance de la situation de la branche au regard de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

Considérant que toute action visant à corriger les éventuelles disparités de traitement suppose une connaissance précise des situations rencontrées, les parties signataires estiment indispensable de disposer, au niveau de la branche, des informations statistiques propres à assurer un suivi périodique des actions menées au titre de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

À cet effet, il est proposé :

- 1.** un recensement des pratiques «Qualité de Vie au Travail» concernant la diversité et l'égalité des chances et notamment l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que l'employabilité et le développement professionnel
- 2.** un nouveau diagnostic sur la situation de la branche au regard de l'emploi des personnes en situation de handicap, dans le cadre d'un partenariat à conclure avec l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (AGEFIPH)

Dans le cadre du bilan annuel sur les personnes en situation de handicap dans la branche, les données sont actualisées et complétées par le nombre d'embauches réalisées et divers indicateurs complémentaires en relation avec le profil de branche.

- 3.** la réalisation d'une étude sur les pratiques d'insertion dans les entreprises de la branche, vis-à-vis des jeunes de moins de 26 ans et des salariés seniors âgés de 55 ans et plus.

Afin de permettre un état des lieux partagé, une présentation préalable de la démarche pour chacun de ces trois projets sera effectuée dans le cadre des instances de la branche.

Plus généralement un état des lieux relatif à la diversité et à l'égalité des chances est réalisé conjointement avec l'Observatoire des métiers et des qualifications. Il constitue le baromètre annuel de l'égalité et de la mixité dans la profession.

Il est présenté une fois par an à la Commission paritaire nationale de l'Emploi et de la Formation et est communiqué à la Commission paritaire plénière. Il figure en outre sur le site www.rcp-pro.fr.

Les entreprises transmettent chaque année à la branche l'état de leurs pratiques.

Article 2

Principes directeurs applicables et moyens d'action à mettre en œuvre afin d'en assurer l'effectivité

2.1

Principes directeurs

Les parties signataires considèrent que la mise en place d'une politique dynamique de promotion de la diversité et de l'égalité des chances constitue un choix stratégique des Institutions de retraite complémentaire et des Institutions de prévoyance, qui doit s'accompagner d'une mise en cohérence de leurs pratiques de management, y compris dans le cadre de l'entretien annuel.

Elles rappellent que l'engagement personnel du Directeur général et de l'équipe de direction constitue un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique.

Les équipes de direction communiquent de manière régulière et soutenue auprès des salariés et des instances représentatives du personnel.

Pour alimenter la réflexion de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise, la branche diffuse les bonnes pratiques et met à leur disposition les éléments susceptibles de les aider à se doter d'outils de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes et en faveur de la diversité.

Les parties signataires posent les principes directeurs ci-après, valables dans les domaines du recrutement, du maintien dans l'emploi, de l'évolution professionnelle, de la formation et du choix des prestataires.

— La diversité dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique d'égalité des chances mise en œuvre dans les entreprises de la Branche. Celles-ci veillent à intégrer dans leurs effectifs des profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de situation vis-à-vis du handicap. Elles portent une attention toute particulière, d'une part au recrutement des personnes handicapées en adéquation avec leurs besoins en emploi, quel que soit le niveau de qualification requis, et d'autre part au maintien dans l'emploi, afin de faire évoluer les pratiques en refusant l'exclusion et l'indifférence.

— Les entreprises de la branche mettent en place les procédures adaptées pour que les recrutements, effectués en interne ou en externe, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toutes formes de discriminations et visant à une diversification des sources du recrutement. À cet effet, les entreprises généralisent les méthodes objectives de sélection et/ou de tests afin de garantir que sont prises en compte les seules compétences, aptitudes et expériences. Elles vérifient que des mesures de sensibilisation vis-à-vis des recruteurs existent et sont suivies d'effet.

— L'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs (compétences et capacités).

— L'accès à la formation, constituant un élément essentiel de progression professionnelle et d'adaptation aux évolutions des contenus des emplois, doit être garanti pour tout salarié.

À cette fin, les entreprises identifient les salariés n'ayant suivi aucune action de formation, inscrite au plan de formation, sur une période de cinq ans, en déterminent les raisons et prennent toute initiative appropriée pour apporter une réponse.

— Les entreprises de la branche privilégient le recours aux contrats en alternance, en vue de favoriser l'insertion et faciliter le recrutement dans les entreprises.

2.2

Moyens

La branche se dote d'un «coordinateur diversité/égalité professionnelle» pour la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Ce coordinateur, rattaché à l'Association d'employeurs, a pour rôle de coordonner l'ensemble des actions ayant pour finalité la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

En particulier, il suit les réalisations conduites par les entreprises, en animant le réseau des «correspondants diversité» désignés par les directions des groupes paritaires de protection sociale.

Ces correspondants rendent compte à la commission d'égalité professionnelle visée à l'article 4.4.

La liste des correspondants et de leur fonction est communiquée annuellement à la CPNEF par le coordinateur diversité.

Le coordinateur a également pour rôle d'animer un dialogue continu avec les entreprises de la Branche, d'accompagner les politiques et les actions de promotion de la diversité développées par les différents acteurs et de recueillir les bonnes pratiques existantes, ainsi que d'assurer la promotion et le suivi du Label Diversité, en vue de son obtention par les entreprises de la branche. À cette fin sera communiqué à la CPNEF, le pourcentage de salariés couverts par le label diversité.

Il prend toute initiative pour développer les actions de sensibilisation vis-à-vis des entreprises, en particulier s'agis-

sant de celles relatives à l'égalité des femmes et des hommes au bénéfice des responsables du recrutement. Il rend compte annuellement de son activité à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation. En tant que de besoin, des conventions sont passées au niveau de la branche avec des organismes extérieurs en vue de favoriser la mise en œuvre et/ou le développement d'actions concrètes destinées à promouvoir la diversité et l'égalité des chances.

En complément des actions mises en œuvre par les entreprises, la branche développe des supports de communication spécifiques et des actions de formation.

Les entreprises procèdent à la réalisation de plans d'action locaux en privilégiant leur mise en place par accord d'entreprise.

Titre II

Dispositions particulières

Chapitre 1

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 3

Constats

— Les parties signataires notent que le personnel féminin représente, en 2014, 71 % des effectifs globaux de la branche, soit un pourcentage identique à celui de 2007. Par ailleurs, la parité a été atteinte en 2013 dans la catégorie «cadres», alors qu'elle était égale à 40 % en 2007. Toutefois, le personnel féminin demeure particulièrement sous-représenté dans l'encadrement supérieur. Au 31 décembre 2014, la part des femmes dans les classes 7 et 8 était de 39 %. Le recours au temps partiel est par ailleurs le fait presque exclusif des femmes.

— Les parties signataires rappellent que des dispositions conventionnelles existent d'ores et déjà, en vue de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Article 4

Mesures et création de nouvelles dispositions

La branche rappelle 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 du principe d'égalité des chances et de traitement constitue un des axes directeurs de toute politique de Ressources Humaines.

La mobilisation de tous les acteurs, l'engagement des dirigeants, la lutte contre les stéréotypes, la formation et la mobilisation des lignes hiérarchiques et du personnel sont autant d'actions qui, déclinées concrètement, s'intègrent au projet d'entreprise.

Les entreprises de la branche s'inscrivent dans la démarche en vue d'obtenir le label Égalité Professionnelle.

Un rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes sera établi au titre des exercices 2015 et 2016 et présenté à la CPNEF.

4.1

S'agissant du recrutement

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans le recrutement constitue un axe majeur de la politique de mixité des emplois.

En vue d'assurer l'égalité d'accès à l'emploi, quel que soit le positionnement hiérarchique, les critères retenus pour le recrutement sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit apparaître 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.

Lors du recrutement, la part respective des femmes et des hommes, parmi les candidats retenus pour l'entretien, doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats. Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises veillent à la mixité de ses membres.

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.

Il est proposé de poursuivre les actions initiées afin que la part des femmes occupant des emplois relevant des classes 7, 8 et hors classe soit égale à 45 % au 31 décembre 2019.

4.2

S'agissant de la formation professionnelle

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.

Les différentes actions de formation, en particulier celles relatives au management, bénéficient sans distinction aux femmes et aux hommes, que ce soit en termes de nombre, de nature et de durée de stages.

Par la formation professionnelle, les entreprises veillent à maintenir et développer les compétences permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de fonctions, notamment dans les fonctions évolutives et celles à responsabilité. À ce titre, les entreprises facilitent l'accès à des formations qualifiantes pour les femmes, leur permettant ainsi d'accéder à des responsabilités d'encadrement, y compris au sein des équipes dirigeantes.

Il est rappelé que les salariés qui travaillent à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps plein.

Par ailleurs, les salariés de retour d'une longue période d'absence (longue maladie ou accident du travail, maternité, congé parental d'éducation ou d'adoption) bénéficient, au plus tard dans le trimestre suivant leur retour, d'une action de remise à niveau et d'adaptation sur le poste de travail qu'ils occupent en cas de changement des techniques ou des méthodes de travail.

4.3

S'agissant de la rémunération

Les parties signataires rappellent leur attachement au respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale, en tant qu'il constitue un élément déterminant de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Comme défini par le Code du travail, 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 charges physiques ou nerveuses.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires et sur la base des données économiques et sociales relatives à la situation comparée des femmes et des hommes, la Commission paritaire plénière établit un diagnostic en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération.

Les axes de progrès ainsi identifiés font l'objet d'une analyse particulière lors de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises.

Les entreprises prennent les mesures spécifiques et les moyens appropriés en vue de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, lorsqu'ils sont constatés, sans pouvoir être expliqués par des raisons objectives, en tenant compte notamment des axes de progrès identifiés au niveau de la branche.

Les entreprises s'engagent, en cas d'écarts injustifiés, à négocier un plan pour l'égalité professionnelle, conformément à l'article L. 1143-1 du Code du travail, et définissent lors de la négociation annuelle obligatoire une enveloppe spécifique annuelle ou pluriannuelle permettant de répondre aux objectifs dudit plan.

Il sera proposé aux entreprises de la branche d'adopter une méthode commune et de l'expérimenter pendant la durée de l'accord.

4.4

Commission de l'égalité professionnelle

Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, une Commission de l'égalité professionnelle est constituée au sein du comité d'entreprise.

Cette Commission est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport d'égalité professionnelle.

Elle reçoit toutes les informations relatives à son champ de compétences pour pouvoir exercer pleinement sa mission. Elle se réunit au moins une fois par an.

Les entreprises de la branche adressent au coordinateur diversité le rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes.

Chapitre 2

Emploi des personnes en situation de handicap

(Pour l'impérativité du Chapitre 2, voir Avenant n° 21 du 14 décembre 2018)

Article 5

Constats

Les parties signataires rappellent que des dispositions conventionnelles existent en vue de prendre en compte la situation particulière des personnes en situation de handicap.

Ainsi :

— l'indemnité conventionnelle de départ en retraite est due aux salariés handicapés partant avant l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale dans le cadre de l'article L. 351-1-3 dudit Code (article 17 alinéa 3 de la CCN du 9 décembre 1993).

— les salariés handicapés bénéficient d'une réduction du temps de travail de 5 heures par semaine ou de 3 jours par mois lorsque le temps de travail est exprimé en forfait jours. La réduction du temps de travail, 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 (article 30 alinéas 6, 7 et 8 à la CCN du 9 décembre 1993).

— les salariés handicapés disposent d'une priorité d'accès aux périodes de professionnalisation (annexe II B à la CCN du 9 décembre 1993).

— «des autorisations d'absence sans perte de salaire dans la limite de 5 jours par an sont accordées à chacun des parents justifiant de la situation de leur enfant par une attestation fournie par la MDPH ou percevant 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 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» (§ 2 bis de l'article 22).

Article 6

Mesures en vigueur et nouvelles dispositions

Les parties signataires soulignent leur volonté de voir le secteur professionnel prendre les mesures à même de contribuer positivement et de manière exemplaire à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, dans le cadre d'une démarche de fond. C'est avec cet objectif qu'elles arrêtent les dispositions suivantes :

6.1

Développement des actions de sensibilisation au handicap

Afin d'améliorer le regard porté sur le handicap, la branche organise périodiquement des campagnes d'information et de sensibilisation, en mettant à disposition des entreprises des supports de communication et en proposant des actions spécifiques de formation.

Les entreprises s'engagent à :

- développer les séances d'information à destination des directions et du personnel d'encadrement,
- prévoir et promouvoir toutes actions de communication afin de favoriser l'intégration durable des salariés en situation de handicap,
- faire suivre au plus grand nombre de salariés des actions de formation destinées à améliorer la connaissance sur le handicap en général.

Le correspondant diversité de l'entreprise, visé à l'article 2.2 du présent accord, coordonne ces actions.

6.2

Taux d'emploi au niveau de la branche

Toutes choses égales par ailleurs (notamment à législation constante), les parties signataires fixent comme objectif d'accroître le taux d'emploi, essentiellement par l'emploi direct ou par le recours à la sous-traitance assurée par les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et les Entreprises Adaptées (EA), l'indicateur de réalisation étant qu'à la fin de la cinquième année d'application du présent accord ce taux soit au moins égal à 6 %.

La branche rendra compte annuellement à la CPNEF du nombre d'embauches directes de personnes en situation de handicap par entreprise.

Afin de faciliter l'embauche de personnes en situation de handicap, il est rappelé qu'au niveau de la Bourse de l'emploi, la faculté leur est donnée de faire mention de leur situation particulière. Les offres d'emploi sont présentées

non seulement à la Bourse de l'emploi mais aussi à tout organisme spécialisé dans l'insertion des travailleurs handicapés.

Les entreprises s'engagent à faire un bilan annuel sur l'emploi des salariés en situation de handicap.

6.3

Actions pour l'intégration par l'emploi du personnel en situation de handicap

Les entreprises s'engagent à rendre accessibles le lieu et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap, notamment par l'aménagement des locaux, sachant que des financements peuvent être accordés par l'AGEFIPH.

Les entreprises encouragent la reconnaissance comme travailleur handicapé des salariés présentant les conditions requises. À cet effet, elles mènent des actions de sensibilisation sur les démarches administratives à réaliser auprès des salariés et apportent leur assistance et leur soutien aux personnes qui souhaitent expressément s'engager dans ce processus.

De manière à garantir l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle du personnel en situation de handicap, les entreprises veillent à réaliser annuellement un suivi statistique particulier des augmentations individuelles et des promotions, et prennent toutes mesures correctives en cas d'éventuels décalages non justifiés en défaveur des salariés en situation de handicap.

Le personnel en situation de handicap a accès sans discrimination à la formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les autres salariés. Les entreprises veillent à ce que les formations soient organisées selon des modalités adaptées à la situation des salariés, tels que l'aménagement de leurs déplacements ou la présence d'intervenants spécialisés.

Afin d'accompagner les salariés en situation de handicap, qui le souhaitent, dans leur parcours d'intégration ou de retour à l'emploi, les entreprises forment, sur la base du volontariat, des salariés accompagnateurs, se trouvant dans l'environnement de travail proche, pour exercer cette mission durant leur temps de travail.

6.4

Maintien dans l'emploi en cas de survenance du handicap

En vue d'optimiser le maintien dans l'emploi lors de la survenance d'un handicap durant la vie professionnelle, les entreprises envisagent toutes les possibilités en vue de conserver les salariés concernés dans leur emploi, par la mise en place notamment d'aménagements matériels ou organisationnels.

Les entreprises de la branche veillent à :

- garantir l'accessibilité aux outils numériques,
- encourager l'expérimentation de technologies innovantes au bénéfice des salariés en situation de handicap.

Les entreprises de la branche mettent en œuvre les aménagements appropriés pour maintenir les salariés, en cas de survenance d'un handicap, dans des emplois correspondant à leurs compétences. Elles veillent à ce qu'ils bénéficient tout au long de leur vie professionnelle d'un accompagnement et d'un suivi adapté.

Dans le cadre du dispositif de reconnaissance de la lourdeur du handicap (LRH), les entreprises de la branche sont incitées à réaliser les aménagements nécessaires pour optimiser les conditions de travail du salarié en situation de handicap.

6.5

Implication en faveur des personnes en situation de handicap non salariées de l'entreprise

Afin de s'impliquer en faveur des personnes en situation de handicap non salariées et de les aider à développer leur niveau de formation et leurs perspectives d'emploi, les entreprises développent des partenariats avec des établissements spécialisés dans l'accueil des élèves handicapés ou qui contribuent à la formation et à l'intégration professionnelle de personnel en situation de handicap.

Ainsi, les entreprises promeuvent l'accueil de jeunes stagiaires handicapés, en cours de cursus scolaire, et à proposer à des personnes en situation de handicap, préparant un diplôme, de découvrir le monde de l'entreprise et d'acquérir des connaissances pratiques, complémentaires à leur formation théorique, dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation.

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à développer le recours aux établissements ou services d'aide au travail et aux entreprises adaptées, notamment en favorisant ces structures dans leurs appels d'offres.

Chapitre 3

Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale - Articulation des temps

de vie

Article 7 Constats

Les parties signataires notent qu'en 2014, 21,2 % des femmes et 4,2 % des hommes ont opté pour un travail à temps partiel.

Elles rappellent que des dispositions conventionnelles existent en vue de concilier la vie professionnelle et la vie familiale, notamment :

- l'accord-cadre sur le travail à temps partiel ;
- l'existence de congés pour la garde d'enfant malade (article 22 de la CCN du 9 décembre 1993) ;
- le bénéfice pour les femmes enceintes d'une réduction de leur temps de travail (article 27) ;
- une réduction du temps de travail d'une heure par jour pour les salariés à temps plein, pendant 3 mois, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption (article 27).
- une réduction au bénéfice des femmes enceintes et des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption, dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, de deux jours par mois en lieu et place des réductions horaires (article 27).
- le maintien du salaire net en cas de congé de paternité pour les salariés ayant plus d'un an de présence à la date de la naissance (article 27 bis).
- le bénéfice de 5 jours ouvrés de congés lors de la signature par l'intéressé d'un pacte civil de solidarité et de 5 jours ouvrés en cas de décès du partenaire. Des congés peuvent être accordés en cas de maladie du partenaire dans les mêmes conditions que pour le conjoint (article 22).
- le bénéfice au partenaire lié par un pacte civil de solidarité, dans le cadre du contrat type de prévoyance, du capital décès, et des garanties complémentaires facultatives prévues pour le conjoint.
- 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 exercice d'un mandat syndical ou électif sont considérés comme prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation (annexe II B à la CCN du 9 décembre 1993).
- les salariés en situation de congé de solidarité familiale ou de congé de soutien familial peuvent, à leur demande, prolonger ce congé de 3 mois s'ajoutant ainsi à la durée prévue par la loi.
- les salariés bénéficiaires d'un congé de solidarité internationale peuvent, à leur demande, prolonger ce congé pour une durée n'excédant pas un an au total.

Article 8 Mesures en vigueur et nouvelles dispositions

8.1

Les parties signataires réaffirment que les absences liées au congé de maternité, d'adoption, de paternité ou du fait d'une longue maladie ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale.

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

Les entreprises sont invitées à négocier dans le cadre de leur dialogue social la mise en place d'un dispositif permettant à tout ou partie des salariés à temps partiel qui le souhaitent d'acquérir des droits à retraite sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein. En tout état de cause, ce dispositif devra prévoir une mesure spécifique pour les salariés à temps partiel dans le cadre d'un congé parental jusqu'au trois ans de l'enfant intégrant une contribution de l'employeur.

La salariée enceinte bénéficie, dès communication du certificat de grossesse, d'un entretien avec sa hiérarchie. Celui-ci se tient, à la demande de l'intéressée, afin de rechercher la meilleure conciliation possible entre l'activité professionnelle et son état de grossesse.

Afin de faciliter le retour dans l'emploi des salariés qui s'absentent pour exercer leur responsabilité parentale, ou du fait d'une affection reconnue par le Code de la Sécurité sociale comme comportant un traitement prolongé, les entreprises recherchent les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Au retour du congé, lors d'un entretien avec l'employeur, sont déterminées les modalités de reprise du travail et notamment les actions de formation pouvant être suivies, en particulier dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Pour l'organisation des actions de formation continue, les entreprises prennent en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques, les modalités pratiques des sessions de formation et privilégient les formules de formation à distance.

Les entreprises de la branche sont invitées à examiner la prise en charge de tout ou partie des frais de garde occasionnés aux salariés en situation de monoparentalité, par une action de formation ou une mission à l'initiative de l'employeur.

D'une manière générale, les entreprises s'efforcent de prendre en compte les contraintes liées à l'exercice de la responsabilité familiale. Ainsi, elles veillent à ce que les réunions de travail soient programmées, sauf cas exceptionnels, en tenant compte des horaires habituels de travail des salariés.

En outre, les entreprises sont incitées à s'engager pour une meilleure gestion de la parentalité en signant la charte de la parentalité en entreprise, développée par l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE) ; cette charte a pour objectifs de :

- faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise ;
- créer un environnement favorable aux salariés parents, en particulier pour la femme enceinte ;
- respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés parents.

8.2

Les entreprises de la branche sont invitées à négocier un accord organisant le don de jours de repos dans le cadre de la loi du 9 mai 2014, le principe étant acté par la branche.

8.3

La branche s'engage à ouvrir une négociation sur la qualité de vie au travail en 2016 avec notamment pour thèmes :

- Le télétravail en examinant notamment les aspects suivants :
 - 1-principe du volontariat et de sa réversibilité
 - 2-critères d'éligibilité
 - 3-préservation du lien avec l'organisme
 - 4-les modalités et conditions de mise en place
- Le principe du droit à la déconnexion dans les entreprises de la branche

8.4

Temps de déplacement professionnel

Il est rappelé que l'article L. 3121-4 du code du travail précise que «le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.»

Les entreprises de la branche veillent à la bonne application de ces dispositions pour tous les salariés sans discrimination. En l'absence d'accord ou de décision, la contrepartie s'opère sous forme de repos.

Elles facilitent le recours aux nouvelles technologies dans l'organisation des réunions et de la transmission du savoir. Elles favorisent le développement de la coopération territoriale en matière de réalisation d'actions de formation professionnelle.

Chapitre 4

Gestion de la diversité des âges - Dispositions intergénérationnelles

Article 9

Dans le cadre des accords de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences, les entreprises mettent en œuvre une politique de promotion de la synergie des âges.

La mixité des âges dans les équipes de travail est en effet bénéfique en termes d'expérience, de compétences et de complémentarité, de sorte que les entreprises sont invitées à envisager la gestion de carrière dans sa globalité, permettant un aménagement des parcours et des mobilités tout au long de la vie professionnelle.

Pour les nouveaux embauchés, une action de formation sur la connaissance de l'environnement du secteur de la retraite et de la prévoyance est prévue.

Afin de permettre aux élèves et étudiants de parfaire leur formation initiale, l'accès à des stages leur est proposé, étant précisé que ces stages s'inscrivent dans un projet pédagogique et n'ont pas pour but de pourvoir un emploi permanent de l'entreprise. La gratification dans le cadre d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois doit être au moins égale à 38 % du taux horaire de la RMMG 1A ou à défaut du SMIC.

Les entreprises recourent à la formule du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage pour favoriser l'accroissement des compétences des jeunes ayant un faible niveau de qualification. Elles favorisent l'accès aux métiers de la branche pour les salariés seniors et les personnes éloignées de l'emploi.

Toutes choses égales par ailleurs (notamment à législation constante), les parties signataires fixent comme objectif d'accroître de 50 %, au niveau de la branche, le pourcentage de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage conclus pendant la durée d'application du présent accord par rapport à la situation constatée en 2014.

Les entreprises de la branche privilégient la mise en place de contrats d'alternance (contrats de professionnalisation et d'apprentissage) pour les personnes en situation de handicap et les jeunes âgés de moins de 26 ans.

Dans cette perspective, les entreprises sont invitées à construire des programmes de formations en alternance adaptées notamment par le biais de partenariats avec la branche.

Un point d'étape quantitatif et qualitatif sera opéré fin 2017 sur les contrats en alternance conclu sur la période 2015-2017. Sur cette base, un objectif pour la période 2018-2019 sera fixé.

En vue de valoriser les métiers de la protection sociale complémentaire, la branche organise des partenariats avec les systèmes éducatif et universitaire, en recherchant, notamment, à développer des filières de formation adaptées à la branche retraite et prévoyance.

Elle développe également des projets de partenariat avec notamment les «Écoles de la deuxième chance» (E2C).

Il est rappelé qu'il 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 de la branche acceptent 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.

Titre III

Dispositions diverses

Article 10

Le présent accord s'impose aux entreprises appliquant la Convention Collective Nationale du 9 décembre 1993, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable aux salariés.

Article 11

Date d'effet et durée de l'accord

Avenant n° 1, 15 nov. 2019, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT ;

IPRC CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 22 déc. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 12 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT.

(Avenant n° 2, 22 déc. 2020, étendu) Le présent accord, conclu pour une durée initiale de cinq ans à compter du 1^{er} janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2020, est prolongé d'une durée de deux ans. Il cessera donc de produire ses effets le 31 décembre 2022.

Trois mois 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 et les modifications éventuelles à y apporter.

Le bilan annuel de l'activité du coordinateur diversité sera l'occasion de réaliser un suivi de l'accord. En tout état de cause, un bilan d'étape sera effectué au dernier trimestre 2017, afin de procéder à d'éventuels ajustements.

Annexe relative aux indicateurs retenus en matière de diversité

(Pour l'impérativité de l'Annexe, voir Avenant n° 21 du 14 décembre 2018)

Indicateurs reconduits

Toutes les données statistiques suivantes font l'objet d'une présentation hommes/femmes

Effectifs

- évolution par catégories professionnelles et par classes d'emplois
- structure par tranches d'âge et par catégories professionnelles
- structure par ancienneté et par catégories professionnelles
- structure par métiers
- structure par types de contrats (CDI, CDD)
- structure des effectifs en contrat de professionnalisation par métiers
- disponible dans le profil de branche

Temps partiel

- structure des effectifs par catégories professionnelles
- structure des effectifs par tranches d'âge
- structure des effectifs par métiers
- disponible dans le profil de branche

Recrutement

- structure par tranches d'âge
- évolution du taux de recrutement
- structure des recrutements par métiers
- disponible dans le profil de branche

Départs

- structure par type (démission, retraite, licenciement,...)
- structure par tranches d'âges
- disponible dans le profil de branche

Évolutions promotionnelles

- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de niveau
- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de classe d'emploi
- disponible dans le profil de branche

Formation professionnelle

- pourcentage de salariés ayant bénéficié de la formation professionnelle continue
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de formation (plan de formation)
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un CIF rémunéré
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un DIF
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une VAE
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un bilan de compétences
- nombre de salariés ayant obtenu un CQP
- disponible dans le rapport formation

Rémunérations

- salaires annuels par catégorie professionnelle et par classe d'emploi avec et hors ancienneté
- disponible lors de la commission paritaire plénière sur les salaires

Emploi des travailleurs en situation de handicap

- nombre d'unités bénéficiaires
- nombre de travailleurs en situation de handicap (comparaison avec l'année N – 1)
- structure par tranches d'âge et par catégories professionnelles
- structure par ancienneté et par catégorie professionnelle
- structure par type de contrat (CDI/CDD)
- disponible dans le rapport sur l'emploi des personnes en situation de handicap

Contrats en alternance

- Nombre de contrats en alternance
- Nombre de contrats en alternance pour les moins de 26 ans et pour les plus de 26 ans
- disponible dans le profil de branche

Indicateurs complémentaires

- Nombre d'embauches directes de personnes en situation de handicap par entreprise
- Nombre de contrats en alternance de personnes en situation de handicap
- Pourcentage de salariés couverts par le label diversité.
- Nombre de salariés en retraite progressive
- Nombre de partenariats

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 15 avril 2022

[Étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable à compter du 1^{er} avr. 2022 pour une durée de 4 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC - FO ;

PSTE CFDT ;

FNPOS CGT ;

FESSAD UNSA.

Préambule

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 :

m 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 ;

m 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 ;

m 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.

Titre I

Assurer l'égalité salariale

Article 1.1

Principe général d'égalité de rémunération

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de rémunération posé par l'article L3221.2 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.

Article 1.2

Suppression des écarts de rémunération non justifiés

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.

Article 1.3

Extension de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé maternité ou d'adoption, au retour d'un congé de proche aidant

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

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

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

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

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.

Titre II

Développer la mixité professionnelle

Article 2

Le recrutement

Les critères déterminants du recrutement sont les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle. A 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.

Article 3

Le développement de la «marque employeurs»

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.

Article 4 **La formation professionnelle, la mobilité et les parcours professionnels**

Article 4.1 **La formation professionnelle**

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 1^{er} 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 1^{er} 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

Article 4.2 **La mobilité et les parcours professionnels**

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.

Titre III **Mettre en œuvre des actions contre les violences sexistes et sexuelles dans les politiques de prévention et de santé au travail**

Article 5 **Principes généraux**

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.

Article 6

Référent du CSE

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 h de délégation pour l'année et d'une formation spécifique auprès d'un organisme agréé, selon des modalités fixées au niveau de l'entreprise.

Article 7

Accompagnement des salariés victimes de violences sexuelles ou de harcèlement sexuel en entreprise

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.

Article 8

Actions de prévention et de sensibilisation

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.

Article 9

Accompagnement des salarié(e)s victimes de violences intrafamiliales

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.

Titre IV

Agir sur la conciliation des temps de vie, tout au long de la carrière des femmes et des hommes

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.

Article 10

La parentalité

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.

(Al. exclu de l'extension par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov.) 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.

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.

Article 11

L'articulation et la conciliation des temps de vie

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.

Article 12

Les conditions de travail

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

nation.

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.

Titre V

Soutenir et accompagner les entreprises de la branche

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.

Article 13

Les actions de sensibilisation et de communication

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.

Article 14

La commission de l'égalité professionnelle

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.

Article 15

Suivi de l'accord

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.

Titre VI

Date d'effet et durée de l'accord

— 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 1^{er} avril 2022.

Le présent texte s'impose aux entreprises appliquant la Convention collective nationale du 9 décembre 1993.

Prise en compte de la situation particulière des salariés seniors

Accord du 23 septembre 2009

[Étendu par arr. 23 déc. 2009, 1^{er} janv. 2010, et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 24 mars 2010, JO 31 mars applicable à compter du 1^{er} janv. 2010]

Préambule

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 4 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 œuvre de dispositifs visant à préparer la seconde partie de leur carrière professionnelle, en vue de développer leurs compétences et leurs qualifications.

(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 décembre 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 décembre 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 décembre 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 décembre 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 comptent 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).

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.

Article 1

Maintien du niveau d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

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. À 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 1^{er} 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.

Article 2

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

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 deux 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.

Article 3

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

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 œuvre les actions suivantes :

3.1

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.

3.2

Professionnalisation

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée, la mise en œuvre 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.

3.3 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.

3.4 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.

Article 4 Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

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.

Article 5 Modalités de suivi

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.

Article 6 Date d'application et durée de l'accord

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 1^{er} 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.

Annexe - 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

Qualité de vie au travail

Accord du 2 mars 2017

[Étendu par arr. 24 juill. 2018, JO 10 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017 pour une durée de 3 ans et élargi aux institutions de prévoyance par arr. 4 déc. 2018, JO 11 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT ;

IPRC CGC.

Avenant n° 1, 15 nov. 2019, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT ;

IPRC CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 22 déc. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 12 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT.

Préambule

Les partenaires sociaux affirment, par le présent accord, leur engagement à favoriser la qualité de vie au travail dans un environnement économique de plus en plus contraint, dans un environnement technique et réglementaire en grande évolution, dans un environnement social complexe et exigeant, à la fois pour les entreprises adhérentes, pour les clients et pour les salariés des entreprises de la branche.

La qualité de vie au travail constitue un facteur de développement du bien-être des salariés, tant individuel que collectif, au service de la performance globale et durable de l'entreprise et de la satisfaction de sa clientèle.

Dans ce contexte, il est essentiel que la branche impulse une dynamique autour de la thématique de la qualité de vie au travail dans les entreprises qui la composent.

L'adoption d'une définition partagée de la qualité de vie au travail étant nécessaire à la structuration des actions à mener, celle de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 est retenue.

Ainsi :

«La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salariés mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise.

Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée.

Sa définition, sa conduite et son évaluation sont des enjeux qui doivent être placés au cœur du développement du dialogue social.

Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu

de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte.»

Conscient du large champ que revêt la thématique de la qualité de vie au travail, les partenaires sociaux entendent articuler le présent accord autour de trois axes prioritaires :

- L'organisation, les conditions de travail et son contenu,
- La conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle,
- La qualité du dialogue social.

Les partenaires sociaux estiment indispensable la réalisation d'un diagnostic préalable partagé dans le cadre de la négociation d'entreprise.

Certains sujets entrant dans le champ de la qualité de vie au travail font l'objet d'accords dédiés ou de dispositions conventionnelles déjà existants.

Article 1

Objectif de l'accord

L'objectif du présent accord est de favoriser les démarches d'amélioration de la qualité de vie au travail ce qui inclut de :

- Placer la qualité de vie au travail au cœur d'un dialogue social organisé, structurant, respectueux et loyal.
- Donner aux entreprises un cadre méthodologique commun destiné à faciliter la mise en œuvre d'actions considérées comme prioritaires, d'en mesurer les effets en vue d'en tirer des axes d'amélioration à décliner dans la négociation d'entreprise.
- Impulser la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer la qualité de vie au travail des salariés en termes de :
 - qualité de l'information donnée aux salariés ;
 - développement de démarches participatives offrant des temps d'expression et d'échange lors de la mise en œuvre de nouveaux projets ;
 - modes de fonctionnement collectifs et transversaux ;
 - qualité de la relation managériale et entre collègues fondée sur le respect de chacun, la bienveillance, la confiance, la tolérance à l'erreur, la reconnaissance ;
 - ergonomie et environnement physique du travail ;
 - prévention des situations difficiles par la mise en œuvre de dispositif d'alerte et de veille ;
 - articulation entre les temps de la vie professionnelle et de la vie personnelle, notamment par l'encadrement des modalités particulières d'organisation du télétravail et des tiers lieux et l'élaboration de chartes du temps de travail et de régulation de l'usage des outils numériques ;
 - garanties sur une charge de travail, mesurée régulièrement et compatible avec les moyens donnés ;
 - clarification de l'utilisation du forfait annuel en jours.

Article 2

Élaborer une démarche de qualité de vie au travail

2.1

Au niveau de la branche

Les parties signataires renforcent les missions de la Commission paritaire nationale de l'Emploi et de la Formation (CPNEF) en y intégrant une dimension sur la qualité de vie au travail.

Dans le cadre des réunions de la CPNEF, l'ordre du jour comportera un point spécifique permettant de

- suivre la mise en œuvre du présent accord et les modalités de déclinaison dans les entreprises ;
- partager des pratiques et repérer les innovations sociales menées au sein des entreprises de la branche, en faveur de l'amélioration des organisations et des conditions de travail, et du développement de la qualité de vie au travail ;
- préconiser les bonnes pratiques auprès des entreprises de la branche ;
- suivre, faire évoluer et enrichir les indicateurs établis ci-après.

Un bilan d'étape identifiant les écarts et préconisant les actions correctrices sera présenté à mi-parcours à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Les indicateurs suivants seront présentés au cours de ces réunions. Ils devront être déclinés par classe, tranche d'âge et genre.

- Taux d'absentéisme
- Nombre de jours d'absentéisme par motifs (maladie, accident du travail, maternité, paternité, congés pour événements familiaux) et spécifiant le nombre d'arrêt inférieur ou supérieur à 3 mois

-
- Taux de salariés à temps partiel
 - Typologie des horaires individualisés : plages mobiles ou non...
 - Nombre de forfaits jours par catégorie (agent de maîtrise, cadre)
 - Nombre de salariés en télétravail
 - Nombre de salariés couverts par un accord télétravail
 - Turnover : entrées et sorties
 - Nombre et motifs des départs : licenciements, rupture conventionnelle, démission...
 - Nombre de mobilités internes ou inter-groupes
 - Nombre de salariés promus
 - Nombre de réunions avec les IRP
 - Nombre de mise en demeure et PV de l'inspection du travail
 - Existence d'entretiens annuels
 - Nombre de salariés occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit
 - Nombre de réunions d'expression des salariés

Ces indicateurs constitueront la base du diagnostic préalable à la négociation d'entreprise sur la QVT et seront intégrés à la BDES d'entreprise.

Afin de faciliter la présentation de ces données aux membres de la CPNEF, les entreprises de la branche adressent chaque année à l'Association d'employeurs les données afférentes aux conditions de travail, santé et sécurité au travail contenues dans la BDES.

Dans le domaine de la retraite complémentaire, les projets communautaires, outre le volet GPEC prévu par l'accord de branche du 30 septembre 2014, intégreront une analyse d'impact sur la qualité de vie au travail.

2.2

Au niveau des entreprises de la branche

En vue de donner sa pleine efficacité à l'amélioration de la qualité de vie au travail, et le cas échéant à la négociation prévue à l'article L. 2242-8 du Code du travail, chaque entreprise de la branche établit un diagnostic préalable destiné à permettre de définir ses enjeux propres à partir des éléments déjà existants : accord égalité professionnelle, accord sur la GPEC, accord seniors, accord temps de travail, informations transmises dans le cadre de la base de données définie par l'article L. 2323-8 du Code du travail, avis des CHSCT et CE...

Le diagnostic préalable permettra d'orienter utilement le contenu de la négociation prévue à l'article L. 2242-8 du Code du travail. Cette négociation permettra de spécifier les thèmes prioritaires et en cas d'accord de définir les indicateurs de suivi.

Les entreprises désignent un référent QVT chargé de suivre et mettre en œuvre la démarche.

Les grands projets structurants et ayant des conséquences significatives sur les conditions de travail des salariés de la branche devront prendre en compte les impacts humains.

Article 3

La mobilisation des acteurs des entreprises de la branche

3.1

La direction

L'engagement des membres de la direction est indispensable pour que la déclinaison opérationnelle de sa politique et l'atteinte de la performance économique et sociale prennent en compte le facteur humain et les questions de la santé au travail.

Les dirigeants s'assurent de l'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 4121-1 du Code du travail, dans son rôle d'employeur, la direction prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

3.2

L'ensemble de la ligne managériale

Les managers, entendus comme l'ensemble de la ligne managériale, de par leur mission d'encadrement notamment, sont au cœur de la démarche et leur action au quotidien est essentielle en ce qui concerne la qualité des conditions de vie au travail des salariés.

Plusieurs attributions et missions des managers à leur niveau de responsabilité peuvent favoriser le bien-être au travail et notamment celles relatives à :

-
- l'organisation du travail et du collectif de travail, en recherchant l'adéquation entre le temps de travail des salariés et leur charge de travail,
 - l'accompagnement et l'écoute des salariés au quotidien, dans le respect de chacun et des différences riches en diversité,
 - le développement des compétences et l'appui technique de l'équipe en favorisant l'initiative et l'autonomie,
 - les échanges sur les missions, les priorités en donnant du sens aux actions,
 - la communication au sein et entre les membres de l'équipe : l'information descendante et ascendante,
 - l'identification et la régulation des tensions et des conflits,
 - l'évaluation et la reconnaissance du travail réalisé.

À ce titre, les managers bénéficient d'un accompagnement spécifique, notamment des formations dédiées sur le thème de la prévention des risques psychosociaux, et du « burn-out » et l'identification de leurs premiers signes.

3.3

L'ensemble des salariés

Chaque salarié a un rôle à jouer en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail et de construction du collectif de travail.

La contribution bienveillante de chaque salarié dans le « travailler et agir ensemble », le soutien et la cohésion sociale, la prévention et l'identification des situations sensibles individuelles et/ou collectives, la remontée d'informations, sont essentiels.

Ces éléments s'inscrivent dans un mode organisationnel respectueux de l'humain, laissant place au droit d'expression de chacun.

Les entreprises doivent mettre en œuvre des actions de communication pour sensibiliser les salariés au rôle qu'ils ont à jouer et promouvoir la bienveillance entre collègues.

3.4

Les Ressources Humaines

La fonction Ressources Humaines, dans son rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement des managers et des collaborateurs, constitue un interlocuteur privilégié, un lien central et indispensable avec les différents acteurs œuvrant dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Les acteurs de la fonction Ressources Humaines de proximité ont un rôle de veille, d'alerte et de remontée d'informations sur la qualité des conditions de vie au travail.

Leur mission est par ailleurs essentielle lorsqu'ils sont saisis de situations sensibles. Dans ces cas, ils peuvent conseiller utilement les salariés et, si nécessaire, les orienter vers d'autres intervenants ou dispositifs appropriés (Médecins du travail, Acteurs sociaux, dispositif d'écoute psychologique,...).

La fonction Ressources Humaines, de façon plus générale, apporte aux salariés conseil et accompagnement, notamment en matière de parcours professionnels, de développement des compétences et de formation.

3.5

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

La proximité de cette instance avec le terrain et sa connaissance des situations de travail, au plus près des préoccupations des salariés, font des CHSCT des contributeurs essentiels dans la mise en œuvre des dispositions des accords relatifs à la QVT.

Sa mission, telle que définie par la loi et la réglementation, est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale, à la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales et réglementaires prises en la matière.

Acteurs fondamentaux en matière de remontée d'informations et d'alerte, le CHSCT est un espace privilégié de dialogue, de consultation et de suivi des actions en matière de prévention des risques professionnels et ils constituent en ce sens une réelle force de proposition.

Article 4

L'organisation et les conditions de travail

Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent largement la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte.

4.1

Garantir une information régulière et transparente des salariés

Afin de donner du sens au travail de chacun et faciliter la compréhension du positionnement de son travail dans

le collectif de l'entreprise, les collaborateurs sont régulièrement informés de la stratégie de l'entreprise, des projets en cours et de leurs impacts sur leur vie professionnelle. Par-delà les informations nécessaires à la bonne tenue de l'emploi, chaque entreprise de la branche s'assure de la bonne connaissance par ses salariés de l'environnement réglementaire, économique et social.

4.2

Développer les démarches participatives et des modes de fonctionnement collectifs et transversaux

Afin de mieux mobiliser l'intelligence collective, les entreprises de la branche développent des dispositifs internes d'échanges, de dialogue et de recueil d'expression et de besoins.

Elles veillent à associer leurs collaborateurs dans la recherche de solutions d'amélioration et d'innovation.

4.3

Donner du sens au travail

Chaque salarié doit avoir une bonne appréhension de son rôle, de son périmètre de responsabilité et connaître ses objectifs.

Une attention particulière doit être portée au niveau d'autonomie accordé, à la diversité des tâches et à l'enrichissement de leur contenu, pour que chacun puisse trouver du sens à son travail. Ces éléments doivent être abordés par le manager lors de la prise de fonction puis, a minima, lors de l'entretien annuel d'évaluation. À cette occasion, sont évoqués les écarts éventuels entre le travail prescrit, le travail réalisé et le travail perçu.

4.4

Garantir la qualité de l'environnement physique de travail

Chaque entreprise de la branche veille à intégrer la dimension de la qualité de vie au travail dans les projets d'aménagement des locaux (acoustique luminosité, chauffage, équilibre entre espace individuel et espace collectif).

Dans ce cadre, elle recourt aux services d'ergonomes lorsqu'elle l'estime utile et approprié.

4.5

Prévenir les situations difficiles

Les entreprises de la branche mettent en œuvre des dispositifs d'alerte, de veille, d'écoute et d'aide à l'accompagnement des situations difficiles de travail, individuelles et/ou collectives.

4.6

Assurer un suivi régulier de la charge de travail du salarié

La qualité de vie au travail passe par une charge de travail adaptée au temps de travail du salarié, tel que régi par les accords et conventions en vigueur et par l'adéquation des objectifs fixés aux salariés avec les compétences, les qualifications et les moyens permettant de remplir leur mission.

Cette bonne adéquation doit faire l'objet d'un suivi régulier par le manager.

Au cours de l'entretien annuel d'évaluation, un point spécifique sur la compatibilité des objectifs avec la charge de travail réelle est réalisé. Les objectifs pour l'année à venir doivent tenir compte d'un nécessaire équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Les entreprises de la branche adaptent la charge de travail au temps de travail notamment pour les salariés à temps partiel, ceux bénéficiant de réduction horaires ainsi que les salariés élus ou mandatés.

4.7

Temps de déplacement professionnel

L'article L. 3121-4 du code du travail précise que «le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.»

Les entreprises de la branche veillent à la bonne application de ces dispositions pour tous les salariés sans discrimination. En l'absence d'accord ou de décision, la contrepartie s'opère sous forme de repos.

Conformément à l'article L. 3121-5 du code du travail, si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut alors faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.

Les entreprises facilitent le recours aux nouvelles technologies dans l'organisation des réunions et de la transmission du savoir. Elles favorisent le développement de la coopération territoriale en matière de réalisation d'actions de for-

4-8

Veiller au développement personnel et à la reconnaissance des salariés

Les parties signataires conviennent que le bien-être au travail passe par une reconnaissance du travail accompli et des perspectives de développement au sein de l'entreprise.

La valorisation du travail doit être perçue comme une source de développement personnel.

Les entreprises développent des dispositifs de reconnaissance individuels formalisés transparents et, s'appuyant sur des critères objectifs d'appréciation.

À cet égard, les démarches, outils et dispositions figurant dans les accords du 30 septembre 2014 relatif à la GPEC et du 3 mai 2016 relatif à la formation professionnelle doivent être déployés et activés.

Article 5

Dispositions concernant les salariés bénéficiant d'un forfait annuel en jour

Cet article se substitue à l'article 2-3-b «Dispositions concernant les cadres en forfait jours» de l'annexe VII sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Conformément à l'article L. 3121-58 du Code du travail, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année :

— les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

— les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Les salariés au forfait jours doivent disposer d'une liberté dans la fixation de leur horaire de travail, dans le mode d'organisation de leur travail et dans la gestion de leur emploi du temps, dans le respect de la mission qui est confiée au salarié et dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

L'accord d'entreprise organisant la mise en place des conventions individuelles de forfait doit, notamment, définir les salariés susceptibles de bénéficier de cette organisation du temps de travail ainsi que les modalités permettant à l'employeur d'assurer un suivi de la charge de travail des salariés.

Les employeurs communiquent périodiquement avec les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'articulation entre leur activité professionnelle et leur vie personnelle, sur leur rémunération, ainsi que sur l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

Ils mettent en place des dispositifs permettant d'évaluer régulièrement et de suivre la charge de travail du salarié et le respect des temps de repos prévus par la loi et le cas échéant par accord d'entreprise.

Article 6

La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les entreprises s'engagent à favoriser le «bien-être au travail» en s'inscrivant dans une démarche générale d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Des actions de sensibilisation et de formation devront être organisées pour inciter les managers à s'assurer de la bonne conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés.

6.1

Assurer la promotion des dispositifs et comportements concourant à l'équilibre des temps de vie au sein des entreprises de la branche

Les parties signataires encouragent les entreprises à engager des réflexions visant à la mise en œuvre de dispositifs facilitant la recherche d'une conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (aides à la recherche de modes de garde d'enfants, crèches interentreprises, services à la personne....).

Les entreprises veillent tout particulièrement à prendre en considération les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels.

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à signer la charte des quinze engagements pour l'équilibre des temps de vie présentée par le Ministère en charge des Droits des Femmes.

6.2

Promouvoir une bonne utilisation des technologies de l'information et de la communication

Les technologies de l'information et de la communication (utilisation de la messagerie électronique, des ordinateurs portables, des téléphones mobiles, «smartphones» et tablettes) font aujourd'hui partie intégrante de l'environnement

de travail.

Les parties signataires réaffirment l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue de respecter l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche :

- Reconnaittent et organisent un droit à la déconnexion permettant de concilier vie professionnelle et vie privée,
- Élaborent une charte sur l'utilisation des technologies de l'information et de la communication et la gestion du temps de travail,
- Mettent en œuvre des actions de sensibilisation auprès des acteurs dans le cadre de l'utilisation des outils technologiques.

Les parties signataires estiment que la mise à disposition des outils nomades doit s'accompagner d'une particulière vigilance de la part de l'entreprise et de chaque utilisateur, afin de s'assurer du respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Il est ainsi rappelé que les outils nomades n'ont pas vocation à être utilisés pendant les périodes de repos du salarié.

Les salariés doivent veiller à un usage raisonnable et modéré de leurs outils numériques personnels pendant le temps de travail.

De même, les outils numériques personnels n'ont pas vocation à être utilisés dans un but professionnel.

Quelle qu'en soit leur nature, les périodes de suspension du contrat de travail (congrés, arrêt maladie,...) doivent être respectées par l'ensemble des acteurs.

Les entreprises de la branche reconnaissent un droit individuel à la déconnexion pour tous, qui se traduit notamment par l'absence d'obligation, pour le receveur, de répondre aux mails en dehors de son temps de travail.

Aucune réponse ou traitement immédiat ne peut être exigé, sauf en cas de situation d'astreinte ou d'atteinte à l'intégrité des personnes et des biens.

Ainsi, il ne pourra être fait grief au destinataire de ne pas avoir pris connaissance des éventuels courriels envoyés, ces courriels ne sont pas présumés être lus.

Ces règles doivent être partagées entre les salariés, la ligne managériale et l'employeur. Une mention automatique pourra ainsi être intégrée dans la signature automatique de la messagerie pour les préciser.

Par ailleurs, les parties signataires encouragent la mise en œuvre d'une charte d'utilisation de la messagerie et des outils à distance intégrant les pratiques suivantes :

- ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie,
- s'interroger sur le moment le plus opportun d'envoi d'un mail afin de ne pas créer de sentiment d'urgence, et avoir recours aux fonctions d'envoi différé,
- favoriser les échanges directs,
- rester courtois, écrire et parler intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées,
- alerter sa hiérarchie en cas de débordements récurrents.

Les entreprises favoriseront le recours à des outils permettant d'assurer la coupure numérique pendant les plages quotidiennes de fin de journée et celles de fin de semaine.

Article 7

Les nouvelles formes d'organisation du travail

Dans un contexte où l'évolution des outils informatiques permet de recourir à des modalités d'organisation du travail différentes ne nécessitant pas d'être en permanence physiquement dans les locaux de l'entreprise sur un site dédié, les parties signataires souhaitent promouvoir les nouvelles formes d'organisation dans lesquelles un travail peut être effectué hors du site habituel (espaces de cotravail, travail à distance, télétravail...)

Le recours au télétravail qui constitue pour les entreprises un levier de performance économique et pour les salariés une opportunité de meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi qu'un levier d'amélioration de la qualité de vie est encouragé.

Le télétravail désigne, au sens de l'article L. 1222-9 du code du travail, «toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.»

Les entreprises de la branche s'engagent à favoriser la mise en place de tiers lieux (coworking) inter-entreprises et à ouvrir une négociation sur le télétravail, afin de développer ce mode d'organisation du travail, conformément aux dispositions légales en vigueur et suivant les axes définis ci-après :

- Principe d'éligibilité : le télétravail est fondé sur la capacité du salarié à exercer ses fonctions de façon autonome

et implique que l'activité du salarié puisse être exercée à distance, indépendamment de sa catégorie professionnelle, Les entreprises devront définir les conditions d'éligibilité requises pour exercer en télétravail (type d'activités, exigences techniques, type de contrats de travail...).

— Principe du volontariat : le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et pour le responsable hiérarchique.

— Principe de réversibilité.

— Principe de conclusion d'un avenant au contrat de travail : la mise en œuvre du télétravail fait l'objet d'un avenant au contrat de travail dont la durée et les conditions de renouvellement seront indiquées.

L'avenant au contrat de travail précise notamment :

— Le lieu d'exercice du télétravail ;

— Les modalités d'exécution du télétravail (le/les jour(s) convenu(s), plages horaires pendant lesquelles le salarié pourra être contacté...);

— La durée de la période d'adaptation ;

— Les conditions de réversibilité c'est-à-dire la possibilité de mettre fin au télétravail à tout moment sur demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur, sous réserve d'un délai de prévenance ;

— Le matériel mis à disposition du salarié ;

— Les restrictions d'utilisation des équipements informatiques et leur sanction.

— Principe d'un télétravail pendulaire alternant les périodes de travail dans les locaux de l'entreprise et à domicile.

— Principe d'égalité de traitement avec les autres salariés : les salariés en télétravail doivent bénéficier des mêmes droits collectifs et individuels que les salariés sédentaires.

L'accord d'entreprise devra définir les finalités espérées, les conditions d'éligibilité au télétravail, les processus de candidature et de sélection des futurs télétravailleurs, les modalités d'organisation de l'activité ainsi que la durée hebdomadaire du télétravail (contrôle et gestion du temps de travail, nombre de jours en télétravail par semaine), les exigences techniques, l'environnement et l'équipement de travail, en s'assurant de la compatibilité de l'installation avec un fonctionnement en télétravail, et de la conformité de l'installation électrique du lieu de travail à la réglementation en vigueur.

Il devra prévoir les montants minimaux de prise en charge des frais inhérents à la mise en œuvre du télétravail.

Il devra inclure une période de test et une échéance pour le bilan permettant une analyse avant toute généralisation.

Article 8

La qualité du dialogue social

Les parties signataires considèrent que la qualité du dialogue social concourt à la construction de l'environnement statutaire impactant la qualité de vie au travail.

Dans ce cadre les entreprises de la branche s'engagent à :

— informer leurs salariés des dispositions contenues dans les accords signés ;

— communiquer à leurs instances de représentation du personnel les études réalisées par les outils de branche ;

— tenir compte de l'agenda social de branche pour établir le planning des réunions de négociations collectives et des instances représentatives du personnel.

8-1

Conforter le rôle de la base de données économiques et sociales (BDES)

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la base de données économiques et sociales réunit un ensemble ; d'informations destinées aux membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise, du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.

Les parties signataires considèrent qu'elle constitue un outil apte à renforcer l'information propice à l'amélioration de la qualité du dialogue social au sein des entreprises de la branche, et à faciliter le développement d'échanges constructifs avec l'employeur.

Dans cette perspective, elles préconisent des modalités de mise en place et de contenu de cette base de données, afin que soit constitué un socle commun d'informations dans les entreprises de la branche.

8-1-1

Forme et mise en place de la base de données de l'entreprise

La base de données est constituée sur un support informatique téléchargeable sur les outils bureautiques ou les logiciels les plus courants, permettant leur exploitation.

L'accès est déterminé de manière nominative et sécurisée, et selon le(s) type(s) de mandat de représentation du personnel ou de mandat syndical.

L'employeur assure la mise à jour des accès à la base.

Les utilisateurs sont informés par courriel des mises à jour de la base.

8-1-2

L'accès à la base de données - Confidentialité

La BDES est accessible aux membres :

- du Comité d'entreprise ou Comité central d'entreprise (membres élus, titulaires et suppléants, et représentants syndicaux) ou à défaut aux délégués du personnel ;
- du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (membres désignés et représentants syndicaux) ;
- aux délégués syndicaux d'entreprise et aux délégués centraux en cas d'entreprise à établissements multiples ;
- aux représentants de section syndicale.

L'accès est retiré en cas de perte du mandat, quel qu'en soit le motif.

Les informations figurant dans la BDES qui revêtent un caractère confidentiel sont présentées comme telles par la Direction. La durée du caractère confidentiel est précisée sur le document. Les bénéficiaires de la BDES sont tenus à une obligation stricte de discrétion et de respect de la confidentialité dudit document.

8-1-3

Contenu de la base de données

La base de données contient les données définies selon la réglementation en vigueur. Elle comporte également les éléments d'information et rapports transmis de manière récurrente au comité d'entreprise et/ou au comité central d'entreprise.

Elle intègre les informations économiques et sociales de l'année en cours, des deux années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, des trois années suivantes.

En ce qui concerne les trois années suivantes, en l'absence de données chiffrées fiables, il peut s'agir d'orientations.

L'employeur précise les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent faire l'objet de données chiffrées, ni d'orientations.

L'entreprise définit la forme des informations mises à disposition en les répartissant dans les différents thèmes prévus par la réglementation en vigueur. Lorsque les informations sont mises à disposition dans la BDES, elles ne sont alors pas transmises sous d'autres formes.

Cependant, les informations et rapports servant de support à une information-consultation dans le cadre du titre 4 de l'annexe II-A de la CCN (fusion, cession ou absorption) sont également envoyés avec la convocation à la réunion, cette convocation constituant le point de départ du délai de consultation.

En cas de fusion d'entreprises au sein de la branche, les données de chaque entité antérieure à celle-ci sont basculées automatiquement dans une rubrique historique de la base.

8-2

L'information-consultation des IRP

Les parties signataires conviennent que tout projet d'évolution de l'organisation de l'entreprise impliquant un aménagement important et significatif des conditions de travail des salariés et tout projet important d'introduction d'une nouvelle technologie doivent prendre en compte deux dimensions : une dimension GPEC et une dimension QVT.

Article 9

Application de l'accord

Avenant n° 1, 15 nov. 2019, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC ;

Syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT ;

IPRC CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 22 déc. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 12 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

(Avenant n° 2, 22 déc. 2020, étendu) Le présent accord, conclu pour une durée initiale de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2020, est prolongé d'une durée de deux ans. Il cessera donc de produire ses effets le 31 décembre 2022.

Le présent texte s'impose aux entreprises appliquant la présente Convention, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable aux salariés, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise.

Emploi des personnes en situation de handicap

Accord du 11 juin 2021

[Étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 14 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021, pour une durée de 5 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC - FO ;

PSTE CFDT ;

IPRC CGC ;

FNPOS CGT ;

FESSAD UNSA.

Préambule

Les groupes paritaires de protection sociale, de par la nature de leurs activités et des valeurs qui les sous-tendent, ont une responsabilité sociale à assumer pleinement en termes d'insertion, de maintien dans l'emploi et de soutien aux personnes en situation de handicap.

Informar, sensibiliser, accompagner et former les acteurs clés des entreprises de la Branche impliqués dans la mise en place d'une politique handicap (Directions générales, DRH, Instances représentatives du personnel et organisations syndicales Médecine du travail, Managers, Responsables des achats) sont les conditions indispensables, pour créer une dynamique dans l'ensemble du secteur professionnel et maintenir, dans la durée, un taux d'emploi, au niveau de la branche situé au-delà de l'obligation légale prévue à l'article L. 5212-1 et suivant du Code du Travail et de la loi du 11 février 2005 «pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées».

Il est rappelé que

— Le handicap est défini comme «toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de la santé invalidant»

— L'article L. 5213-1 du code du travail précise qu'«est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique»

À cet égard, la Branche professionnelle des Institutions de retraite complémentaire et des Institutions de prévoyance mène depuis maintenant plus de dix ans une politique active en faveur de l'égalité des chances et de la lutte contre toute forme de discrimination, dans laquelle s'inscrit la prise en compte de la situation du handicap.

Après avoir pris connaissance des différents bilans portant sur les mesures mises en œuvre durant la période, les parties signataires estiment qu'il y a lieu de fixer des objectifs d'évolution qui tiennent compte des efforts d'ores et déjà accomplis par les entreprises de la Branche professionnelle, et d'inscrire dans un accord, pour les 5 ans à venir, la poursuite des actions au bénéfice des personnes en situation de handicap.

C'est dans cette perspective qu'elles conviennent des dispositions du présent accord.

Article 1 **Priorités de la Branche**

1.1

Prise en compte du handicap dans les actions de la Branche

Les signataires estiment que l'emploi des personnes en situation de handicap ne peut être traité de manière efficace et durable que si elle est ancrée dans chacune des actions menées par la Branche.

À cette fin, la dimension de l'intégration, de la formation professionnelle, de l'évolution des parcours et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap sont traitées dans tous les travaux paritaires de la Branche, et notamment dans les travaux menés par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation, les études, supports et outils d'accompagnement réalisés par la Branche.

1.2

La mission du «coordinateur diversité/handicap»

La Branche et les organisations syndicales paritaires s'appuient sur le «coordinateur diversité/handicap», rattaché à l'Association d'employeurs, qui a pour rôle de coordonner, au niveau de la Branche, l'ensemble des actions ayant pour finalité la promotion de la diversité, l'égalité des chances et la prise en compte du handicap.

Le coordinateur diversité suit les réalisations conduites par les entreprises, en animant le réseau des «correspondants diversité et handicap» désignés par les directions des groupes paritaires de protection sociale (la nomination d'un correspondant diversité et handicap est obligatoire dans toutes les structures de plus de 250 collaborateurs).

La liste des correspondants et de leur fonction est communiquée annuellement à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation par le coordinateur diversité/handicap.

Pour les structures employeurs dont l'effectif est inférieur à 250, le responsable RH ou son représentant assume cette mission.

Le coordinateur diversité/handicap a également pour rôle d'animer un dialogue continu avec les entreprises de la Branche, d'accompagner les politiques et les actions de promotion de la diversité et du handicap développées par les différents acteurs et de recueillir les bonnes pratiques existantes, les partager et les mutualiser au sein de la Branche.

Il prend toute initiative pour développer les actions de sensibilisation vis-à-vis des entreprises. Il donne de la visibilité, initie, impulse et pilote des projets communs au bénéfice de l'ensemble des entreprises de la Branche.

Il rend compte deux fois par an de son activité à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation.

1.3

Actions spécifiques

1.3.1

Les parties signataires rappellent que des dispositions conventionnelles existent en vue de prendre en compte la situation particulière des salariés en situation de handicap.

Ainsi :

— l'article 17 alinéa 3 de la Convention collective nationale du 9 décembre 1993 prévoit que «l'indemnité conventionnelle de départ en retraite est due aux salariés handicapés partant avant l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale dans le cadre de l'article L. 351-1-3 dudit Code;»

— l'article 30 alinéas 6, 7 et 8 de la Convention collective nationale du 9 décembre 1993 dispose que «les salariés handicapés bénéficient d'une réduction du temps de travail de 5 heures par semaine ou de 3 jours par mois lorsque le temps de travail est exprimé en forfait jours. La réduction du temps de travail, 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 besoins et intérêts des salariés ;»

— l'article 22 § 2 bis de la Convention collective nationale du 9 décembre 1993 prévoit que «des autorisations d'absence sans perte de salaire dans la limite de 7 jours par an sont accordées à chacun des parents justifiant de la situation de leur enfant par une attestation fournie par la MDPH ou percevant 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 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.»

— l'article 6.2 de l'annexe II B de la Convention collective nationale du 9 décembre 1993 indique que «les salariés

qui disposent d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé bénéficient d'un abondement supplémentaire, conformément à la réglementation en vigueur relative à l'alimentation du compte personnel de formation.»

1.3.2

Le rôle de la Branche en faveur des personnes en situation de handicap est organisé autour des 5 missions principales suivantes :

m Agir pour le maintien dans l'emploi ;

m Agir pour l'employabilité, en garantissant l'égalité des chances et l'accès à la formation professionnelle ;

m Favoriser l'accès à l'emploi et favoriser le partenariat avec les établissements spécialisés ;

m Poursuivre le changement de perception du handicap ;

m Assurer le pilotage et le suivi de ces actions dans le but d'en mesurer l'efficacité et de les ajuster en fonction des difficultés rencontrées ou des nouveaux besoins identifiés.

Article 2

Agir pour le maintien dans l'emploi

2.1

Aménagement des situations et des lieux de travail

Les entreprises s'engagent à rendre accessibles le lieu et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap, en aménageant les locaux et le poste de travail, sachant que des financements peuvent être accordés à ce titre par l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (AGEFIPH).

La Branche s'engage quant à elle à favoriser le déploiement d'actions concrètes et innovantes destinées à faciliter le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. Dans cette perspective, la possibilité de conclure une convention de partenariat avec l'AGEFIPH sera examinée.

Afin de faciliter l'aménagement des situations de travail, les entreprises encouragent et accompagnent la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé des salariés présentant les conditions telles que définies dans le préambule. À cet effet, elles mènent des actions d'information auprès des salariés sur les démarches administratives à réaliser et apportent leur assistance et leur soutien à ceux qui souhaitent expressément s'engager dans ce processus.

Elles facilitent la démarche en proposant différents dispositifs tels que la mise en place :

m D'une communauté spécifique de salariés en lien avec le handicap ;

m De partenariats en vue de la tenue d'événements sportifs, culturels ou autres, en associant ses salariés en situation d'handicap.

2.2

Aménagement en vue du reclassement professionnel d'un salarié déclaré inapte au poste de travail

Avant d'envisager un reclassement professionnel, l'entreprise s'engage à mettre en place toutes les solutions possibles pour maintenir le salarié dans son emploi, y compris lorsque cela implique un aménagement important du poste de travail.

Pour ce faire, elle élabore un plan d'action pouvant comporter notamment l'organisation du travail et/ou l'aménagement des horaires, l'accessibilité des outils et des supports de communication. Elle fait appel, en tant que de besoin, au «coordinateur diversité / handicap» pour rechercher toutes solutions adaptées, tant interne à la Branche, qu'externe, sur le même bassin d'emploi dans lequel le salarié concerné travaillé, en tenant compte de la situation de handicap de l'intéressé, et en accord avec ce dernier.

2.3

Aides individuelles accordées par les entreprises

Indépendamment des préconisations éventuelles de la médecine du travail, les entreprises, dans le cadre de leur déploiement du télétravail, sont incitées à mettre en place cette solution pour les salariés en situation de handicap ou souffrant de séquelles ou de pathologies lourdes lorsque cette solution est susceptible de maintenir le lien avec l'entreprise et/ou d'améliorer leurs conditions de travail.

Cette solution de télétravail repose sur les aménagements :

m de l'organisation du travail et du temps de travail des salariés concernés, si besoin dérogatoire à l'accord télétravail existant.

m du poste de travail et de l'équipement informatique au domicile pour permettre le télétravail.

2.4

Bilan de santé

Les bilans de santé passés par l'intermédiaire de l'action sociale AGIRC-ARRCO ne donnent pas lieu à retenue de salaires dans la limite de 1 jour tous les 3 ans et sur présentation d'un justificatif.

Cette mesure complète la disposition de l'article 22 de la Convention Collective Nationale (congrés Exceptionnels) pour les bilans de santé.

Article 3

Agir pour l'employabilité en garantissant l'égalité des chances et l'accès à la formation professionnelle

3.1

L'égalité salariale

De manière à garantir l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle du personnel en situation de handicap, les entreprises s'engagent à réaliser annuellement un suivi statistique particulier des augmentations individuelles et des promotions, à partir de la reconnaissance de la situation de handicap, et prennent toutes mesures correctives en cas de décalages en défaveur des salariés en situation de handicap, non justifiés par des critères objectifs.

3.2

Favoriser l'accès à la formation professionnelle

Les personnes en situation de handicap ont accès sans discrimination à la formation professionnelle. Les entreprises s'engagent à ce que les formations soient organisées selon des modalités adaptées à la situation des salariés, tels que l'aménagement de leurs déplacements ou la présence d'intervenants spécialisés.

3.3

L'accompagnement à l'intégration ou au retour dans l'emploi

Afin d'accompagner les salariés qui sont en situation de handicap, dans leur parcours d'intégration ou de retour dans leur emploi, les entreprises forment, sur la base du volontariat, des salariés accompagnateurs, se trouvant dans l'environnement de travail proche. Cette mission d'accompagnateur est valorisée et intégrée dans l'exercice des missions du salarié, durant le temps de travail.

Une attention particulière sera accordée à l'entretien professionnel et/ou tout entretien intermédiaire. Pour la tenue de celui-ci, peut être associé, si le salarié le souhaite, le référent handicap. Le support formalisant l'entretien sera porté à la connaissance des services de ressources humaines.

Article 4

Favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

Afin de favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, les entreprises développent des partenariats avec des établissements spécialisés dans l'accueil des élèves handicapés ou qui contribuent à la formation et à l'intégration professionnelle de personnel en situation de handicap.

Ces partenariats portent notamment sur :

- La découverte de l'entreprise,
- L'accueil de stagiaires en situation de handicap (période d'immersion, alternance, ...),
- La présentation des métiers de la Branche et de leur accessibilité aux personnes en situation de handicap.

Ainsi, les entreprises de la Branche promeuvent l'accueil de jeunes stagiaires handicapés, en cours de cursus scolaire, et proposent à des personnes en situation de handicap, préparant un diplôme, de découvrir le monde de l'entreprise et d'acquérir des connaissances pratiques, complémentaires à leur formation théorique, matérialisée dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation.

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à développer le recours aux établissements ou services d'aide au travail et aux entreprises adaptées, notamment en favorisant ces structures dans leurs appels d'offres, dans le respect des règles de la concurrence.

Elles favoriseront les partenariats avec ces structures afin d'ouvrir l'accès à l'activité professionnelle des salariés en situation de handicap qui ne peuvent durablement intégrer les entreprises.

Afin de faciliter l'embauche de personnes en situation de handicap, il est rappelé qu'au niveau de la Bourse de l'emploi, la faculté leur est donnée de faire mention de leur situation particulière.

Les offres d'emploi sont diffusées non seulement sur le site de la Bourse de l'emploi mais aussi à tout organisme spécialisé dans l'insertion des travailleurs handicapés.

Les entreprises s'engagent à faire un bilan annuel sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, à l'intégrer dans leur bilan social et à le transmettre à la Branche professionnelle au «coordinateur

Article 5 **Poursuivre le changement de perception du handicap**

Afin de faire évoluer la perception du handicap, la Branche :

- Organise périodiquement des campagnes d'information et de sensibilisation auprès de l'ensemble des collaborateurs, en mettant à disposition des entreprises des supports de communication et en proposant des actions spécifiques de formation. Des focus de communication plus ciblés auprès des équipes en charge du recrutement et des managers seront également organisés.
- S'engage à donner de la visibilité à ses actions et à celles des entreprises, afin d'inciter les personnes en situation de handicap à se porter candidate sur les métiers de la Branche.
- Développe les échanges avec les acteurs institutionnels, les écoles, les universités et le milieu associatif du handicap au niveau national et dans les territoires et participe aux actions de communication et de promotion de ces acteurs

Les entreprises s'engagent à :

- Faire suivre au plus grand nombre de salariés des actions de formation destinées à améliorer la connaissance sur le handicap en général.
- Développer des sessions d'information à destination des directions et du personnel d'encadrement,
- Former les recruteurs et les managers aux différents types de handicap et à l'accompagnement des collaborateurs handicapés, afin de les sensibiliser à la prise en compte du handicap et de ses spécificités au sein du collectif de travail,
- Prévoir et promouvoir toutes actions de communication, afin de favoriser l'intégration durable des salariés en situation de handicap,

Article 6 **Assurer le pilotage et le suivi des actions**

Ce suivi sera assuré par le «coordinateur diversité / handicap» de la Branche et donnera lieu à restitution devant la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation.

Le «coordinateur diversité / handicap» favorisera la diffusion des pratiques innovantes de la Branche et/ou des entreprises et la mutualisation des bonnes pratiques.

Dans le cadre du bilan annuel sur les salariés en situation de handicap dans la Branche, les données sont actualisées et complétées par le nombre d'embauches réalisées et divers indicateurs complémentaires en relation avec le profil de branche (voir annexe).

Il est présenté une fois par an à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation et est communiqué à la Commission Paritaire Plénière.

Article 7 **Date d'effet et durée de l'accord**

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. 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 5 ans, l'ensemble des dispositions entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Le présent texte s'impose aux entreprises appliquant la Convention collective nationale du 9 décembre 1993.

Annexe relative aux indicateurs retenus en matière de handicap

- Nombre de salariés en situation de handicap (comparaison avec l'année N – 1) ;
- Nombre de salariés ayant déclaré leur reconnaissance de travailleur handicapé dans l'année N – 1 ;

-
- Structure par tranches d'âge et par catégories professionnelles ;
 - Structure par ancienneté et par catégorie professionnelle ;
 - Structure par type de contrat (CDI/CDD) ;
 - Taux d'emploi direct ;
 - Nombre d'embauches directes de personnes en situation de handicap ;
 - Nombre de contrats en alternance de personnes en situation de handicap ;

Évolution professionnelle des salariés en situation de handicap dans l'année N – 1 (promotion et évolution salariale, soit le nombre de salariés ayant bénéficié d'une mesure individuelle hors automaticité).

Accompagnement des salariés aidants et conciliation de leur situation avec leur vie professionnelle

Accord du 1^{er} juillet 2021

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 11 juin, applicable à compter du 1^{er} juill. 2021, pour une durée de 5 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT ;

FNPOS CGT ;

FESSAD UNSA.

Préambule

Les signataires du présent accord sont conscients des difficultés, parfois quotidiennes, auxquelles sont confrontés les salariés en situation d'aidants familiaux accompagnant un proche malade ou en situation de handicap ou en situation de dépendance liée à une perte d'autonomie. Tout salarié peut, en jour, devenir aidant familial ou proche aidant, parfois très soudainement, et cette situation a un impact sur son travail et le cas échéant sur sa propre santé.

Il est rappelé que :

— Selon l'article L 113-1-3 du Code de l'action sociale et des familles, «Est considéré comme proche aidant d'une personne âgée, son conjoint, le partenaire avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité ou son concubin, un parent ou un allié, définis comme aidants familiaux, ou une personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables, qui lui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.» ;

— Selon l'article R 245-7 du Code de l'action sociale et des familles, «Est considéré comme un aidant familial, pour l'application de l'article L 245-12, le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle le bénéficiaire a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré du bénéficiaire, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine définie en application des dispositions de l'article L 245-3 du présent code et qui n'est pas salarié pour cette aide».

Dans une démarche visant à permettre au salarié de concilier sa situation d'aidant familial et sa vie professionnelle, dans le souci de son bien-être personnel et de l'intérêt de l'entreprise, les parties signataires conviennent des dispositions du présent accord, conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 3142-26 du code du travail.

Il ne se substitue pas aux dispositions d'ordre public relatives au congé de proche aidant visées aux articles L. 3142-16 à L. 3142-25-1.

Article 1er Définition du salarié aidant

Pour la Branche est considéré comme salarié aidant, le salarié qui apporte une aide :

- Non professionnelle,
- À un proche en perte d'autonomie ou dépendant du fait d'un handicap, d'une maladie ou de l'âge
- Pour effectuer des gestes de la vie quotidienne,
- De manière régulière et fréquente.

La notion d'accompagnement englobe notamment les soins et les aides apportées à l'éducation, à la scolarité, à la vie sociale, à la gestion du budget, aux démarches administratives et médicales, aux actes et activités domestiques et quotidiennes ainsi qu'à la vigilance et au soutien psychologique.

Article 2

Mise en place d'une campagne d'information et de sensibilisation à la situation de proche aidant au sein de la Branche

2.1

Dispositif de communication

Conscient que les actions en direction des aidants nécessitent une campagne de communication à destination des salariés des entreprises de la Branche, un dispositif d'information et de sensibilisation est mis en place.

À cet effet, le coordinateur diversité / handicap de la Branche, en lien avec les correspondants Diversité / Handicap des entreprises, propose aux entreprises des supports spécifiques visant à sensibiliser aux contraintes personnelles que sont susceptibles de rencontrer les aidants, et prend toute initiative pour développer des actions de sensibilisation et de communication.

2.2

Dispositif Ma Boussole Aidants

Au-delà du service de la retraite complémentaire, le principe de solidarité mis en œuvre par le régime Agirc-Arrco s'exprime également dans le cadre d'une action sociale s'adressant aux actifs, dont les salariés de la branche sont bénéficiaires, comme aux retraités.

Le dispositif «Ma Boussole Aidants», développé par l'Agirc-Arrco, est un service ayant vocation à soutenir les aidants familiaux et leurs proches, afin de trouver les services utiles, faciliter l'accès aux solutions de répit et de soutien, et favoriser la conciliation de leur vie personnelle et professionnelle.

«Ma Boussole Aidants» se positionne comme un dispositif d'intérêt général ouvert à tous, qui vise à catalyser les différents acteurs de l'aide aux aidants (acteurs publics, associations, entreprises du médico-psycho social...), pour une meilleure coordination des actions et des parcours d'accompagnement sur les territoires.

Une information sera déployée auprès de l'ensemble des entreprises de la branche pour faire connaître ce dispositif.

Article 3

Égalité de traitement avec les autres salariés

Les parties signataires rappellent que l'employeur ne doit en aucun cas tenir compte de la situation de salarié aidant dans ses décisions visant la rémunération, la classification, la promotion ou la formation.

Article 4

Contribution des entreprises au soutien des aidants familiaux

Pour accompagner les salariés aidants dans la conciliation de leur vie d'aidant et de leur vie professionnelle, il est rappelé l'indispensable implication des acteurs suivants :

- La direction générale
- La direction des ressources humaines
- Le manager de proximité
- La médecine du travail
- Les services sociaux
- Les instances représentatives du personnel

4.1

Mesures favorisant l'organisation du travail

Une attention particulière sera portée à chaque situation, dans les limites des contraintes de l'entreprise et du service, pour favoriser la prise des jours de congés, de jours RTT, de jours de récupération et du Compte épargne temps, en lien notamment avec le droit au répit.

Le salarié aidant, en accord avec son employeur, pourra bénéficier d'aménagement d'horaires, tant en termes d'adaptation des plages horaires que d'organisation du travail. À ce titre, l'accès au télétravail sera favorisé et sa mise en place facilitée, dès lors que le salarié aidant, du fait de son activité, remplit les conditions d'éligibilité.

Le passage à temps partiel, dans les conditions définies par l'entreprise, sera également facilité. Lorsque le salarié en fait la demande, celui-ci continue d'acquiescer des droits à retraite sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein. Le salarié finance la part salariale qui lui incombe ; l'employeur finançant celle qui lui incombe.

En lien avec les services d'action sociale de l'entreprise, et des régimes de retraite complémentaire et de prévoyance,

toutes les solutions d'aides matérielles et financières susceptibles d'apporter un soutien au salarié aidant dans la prise en charge de sa situation seront recherchées.

4.2

Mesures favorisant la prise de jours de congés

Tout salarié aidant peut recourir aux jours de congés exceptionnels prévus à l'article 22-2 (11 jours ouvrés) et 22.2 bis (7 jours ouvrés) de la convention collective nationale de travail. À ce titre, le salarié aidant bénéficie de 18 jours ouvrés par an.

4.3

Dispositif de dons de jours entre salariés

Un salarié peut, dans les conditions prévues à l'article L. 3142-25-1 du code du travail, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la personne aidée doit être le conjoint, le concubin, le partenaire lié à un pacte civil de solidarité, un ascendant, un descendant, un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et des soins contraignants sont attestés par un certificat médical du corps médical assurant son suivi. Celui-ci pourra être complété, selon le cas, par :

— La justification de la décision notifiant un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 %, en cas de handicap ;

— L'attribution, de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) et du classement de la grille nationale GIR 1 - 2 - 3, en cas de perte d'autonomie;

— Le jugement d'habilitation familiale notifiant la situation de tutelle ou de curatelle, en cas de dépendance.

Les jours utilisés dans le cadre d'un don de jours de repos sont assimilés à des jours de congés payés.

Le salarié bénéficiaire de jours cédés conserve le maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence et ce, quel que soit le montant de la rémunération du salarié donateur.

Les jours d'absence sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté (allocations vacances, 13^{ème} mois, congés payés...).

Le salarié conserve le bénéfice de la couverture sociale et des avantages acquis avant la période d'absence continue ou séquencée.

L'abondement des jours cédés est fixé par accord d'entreprise.

Les modalités de mise en place, au niveau de la branche, d'un mécanisme de solidarité inter-entreprises destiné à mutualiser les dons de jours seront étudiées en groupe technique paritaire d'ici fin 2021. Cette étude sera examinée par la CPPNI au 1^{er} trimestre 2022.

4.4

Le congé de proche aidant

Il permet d'assister un proche dépendant ou une personne handicapée justifiant d'une incapacité permanente au moins égale à 80 % ou une personne classée en GIR 1 à 3, même si elle réside en établissement.

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié.

La demande doit être réalisée auprès de son manager et de la direction des ressources humaines au moins un mois avant le départ, sauf situations décrites ci-dessous.

Il ne peut excéder, renouvellement compris, la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière. Il ne peut y avoir plus de 3 renouvellements. Dans l'hypothèse où une situation similaire se reproduirait durant la carrière du salarié concernant un proche (ascendant ou descendant direct et conjoint), le recours à ce congé pourrait à nouveau être déclenché par le salarié, dès lors que la présence régulière d'un aidant est indispensable.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai, dans la limite évoquée ci-dessus.

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans les cas suivants : décès de la personne aidée, admission dans un établissement de la personne aidée, diminution importante des ressources du salarié, recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée, congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille. Le retour anticipé s'effectue sous un délai de 15 jours.

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner. Dans cette hypothèse, le salarié doit avertir son employeur au moins quarante-huit heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé. Cette transformation ou ce fractionnement est accordé sans délai dans les cas mentionnés au paragraphe précédent.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Avant et après son congé, le salarié a droit à un entretien professionnel avec son manager de proximité.

À l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi, dès lors que l'activité à laquelle il est rattaché est maintenue ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et sur le même bassin d'emploi. Pendant son congé, le salarié conserve le bénéfice de la protection sociale complémentaire en vigueur dans l'entreprise.

Le congé de proche aidant ouvre droit à une allocation versée par la CAF.

4.5

Le congé de solidarité familiale

Il permet de s'absenter pour assister un proche en fin de vie à savoir un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, peut bénéficier à sa demande de ce congé de solidarité familiale. La demande doit être réalisée auprès de son manager et de la direction des ressources humaines au moins deux semaines avant le départ, sauf situations décrites ci-dessous.

Ce congé d'une durée maximum de 3 mois est renouvelable une seule fois. Toutefois, si la situation le justifie et à la demande du salarié, un congé sans solde est accordé par l'entreprise pour une durée de 3 mois renouvelable une fois.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

Le congé prend fin soit à l'expiration de la durée mentionnée par le salarié, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure choisie par le salarié.

Le salarié peut, à sa demande, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

À l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi, dès lors que l'activité à laquelle il est rattaché est maintenue, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et sur le même bassin d'emploi.

Avant et après son congé, le salarié a droit à un entretien professionnel avec son manager de proximité.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Pendant son congé, le salarié conserve le bénéfice de la protection sociale complémentaire en vigueur dans l'entreprise.

Le congé de solidarité familiale ouvre droit à une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie versée par la CNAJAP.

Article 5

Négociation d'entreprise

Les entreprises de la branche sont invitées, par la voie de la négociation, à prendre toutes mesures complémentaires d'accompagnement des salariés aidants.

Dans cette perspective, elles aborderont les thématiques suivantes :

- L'accompagnement dans l'accès aux dispositifs de soutien, d'aide et aux congés à disposition ;
- Les mesures facilitant la mise en œuvre au sein de l'entreprise de la conciliation entre l'emploi occupé et la situation d'aidant, qu'il s'agisse de l'aménagement de l'organisation du travail et des horaires, du télétravail et de l'activité à temps partiel;

-
- Les modalités de mise en œuvre des dons de jours de repos;
 - Le congé de proche aidant ;
 - Le congé de solidarité familiale.

Article 6

Dispositions finales

6.1

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.

6.2

Bilan

Les partenaires sociaux se réuniront pour procéder à un bilan d'étape à mi-parcours en vue de procéder à d'éventuels ajustements. Ce bilan sera présenté à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

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.

6.3

Durée de l'accord

Le présent accord relève des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail. Il est conclu pour une durée déterminée de cinq ans. Il entre en vigueur au 1^{er} juillet 2021.

Agenda social

Accord de méthode du 17 avril 2025

[Non étendu, applicable à compter du lendemain de la date de dépôt, soit le 11 mai 2025 et pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 déc. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFDT ;

IPRC CGC ;

UNSA.

Préambule

Le présent accord de méthode est conclu entre l'Association d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de la branche professionnelle des Institutions de Retraite Complémentaire et Institutions de Prévoyance, afin de définir les thèmes et modalités des négociations à ouvrir en 2025.

Les parties signataires s'engagent à mener ces négociations dans un esprit de dialogue social constructif et de respect mutuel, avec pour objectif de parvenir à des accords équilibrés et bénéfiques pour l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche

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.

Le présent accord a pour but de renforcer la négociation dans la branche professionnelle.

I. Négociations à ouvrir en 2025

Article 1

Thèmes à négocier

Les parties signataires estiment indispensable de traiter en 2025 des thèmes relatifs d'une part, à l'exercice du droit syndical et au fonctionnement des instances de la branche, et, d'autre part, à la révision de l'annexe IV de la Convention collective nationale de travail.

Par ailleurs, elles conviennent de renégocier, en considération de leur arrivée à échéance fin 2025, des accords portant respectivement sur :

- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC - Annexe II A de la Convention collective nationale de travail),
- la formation professionnelle (Annexe II B de la Convention collective nationale de travail),
- l'emploi des personnes en situation de handicap,

En conséquence, les parties signataires adoptent l'ordonnancement suivant des négociations :

Au premier semestre 2025, seront conduites les négociations sur le droit syndical et sur la révision de l'annexe IV de la Convention collective nationale de travail.

Au second semestre 2025, seront conduites les négociations sur la révision de l'annexe II de la Convention collective nationale de travail, dans ses parties A et B et sur la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap.

En outre, un bilan de l'accord du 1^{er} juillet 2021 relatif à l'accompagnement des salariés aidants et à la conciliation de leur situation avec leur vie professionnelle sera présenté.

Le bilan de l'accord sur l'égalité professionnelle sera également traité dans les différentes instances.

II. Modalités de conduite des négociations

Article 2

Principes généraux

Les parties conviennent :

- de respecter et mettre en œuvre, tout au long de la négociation, le principe de loyauté, tel que défini par l'article L. 2241-3 du code du travail,
- d'assurer, autant que possible, la permanence des participants dans le cadre du calendrier prévisionnel des réunions,
- de respecter, tout au long de la négociation, les principes directeurs sur lesquels elles se seront mis préalablement d'accord, dans le cadre d'une dynamique d'échanges et de propositions fondée sur le respect mutuel.

Article 3

Modalités pratiques pour la négociation

Pour chaque thème de négociation, tel que mentionné à l'article premier, un état des lieux sera établi, en vue d'alimenter une phase de diagnostic.

L'état des lieux a pour objet de disposer d'un maximum d'informations de nature quantitative et, si possible, qualitative, afin de permettre aux parties à la négociation de porter une appréciation la plus objective possible sur les dispositions de l'accord, objet de la négociation.

La phase de diagnostic constitue une étape préalable au partage des positions respectives des parties à la négociation et à l'expression de leurs demandes.

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. L'ordre du jour peut comporter plusieurs thématiques de négociation.

Le secrétariat des commissions paritaires transmet l'ordre du jour aux participants, la semaine précédant la date de la réunion. Celui-ci est accompagné, dans la mesure du possible, des documents nécessaires à la compréhension des sujets.

Article 4

Attribution de moyens supplémentaires pour la conduite des négociations

Il est convenu d'attribuer pour 2025 un crédit temps syndical supplémentaire de 25 jours par organisation syndicale représentative.

Article 5

Calendrier des instances paritaires

CPPNI :

- Jeudi 17 avril matin (9 h 30)
- Mardi 27 mai matin (9 h 30)
- Mardi 17 juin matin (9 h 30)
- Mardi 8 juillet après-midi (14 h 30)
- Mardi 23 septembre matin (9 h 30)

- Jeudi 23 octobre matin (9 h 30)
- Jeudi 20 novembre matin (9 h 30)
- Jeudi 4 décembre après-midi (14 h 30)

La séance du 17 juin sera également consacrée au rapport annuel d'activité de la branche CPNEF :

- Jeudi 3 juillet matin (9 h 30)
- Jeudi 11 septembre matin (9 h 30)
- Jeudi 4 décembre matin (9 h 30)

CPSO GPEC

- Jeudi 18 juin matin (9 h 30)
- Mardi 7 octobre matin (9 h 30)

Le calendrier des instances paritaires pour 2026 sera établi en octobre 2025.

III. Dispositions finales

Article 6

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 2025.

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

Agenda Social de la CPPNI

Accord du 23 février 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT ;

FESSAD UNSA.

Préambule

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 :

Article 1

Thèmes des négociations

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 (article 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 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 1^{er} janvier 2019, notamment l'article 1^{er} 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.

Article 2 Dates des CPPNI pour l'exercice 2018

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 1 ^{er} 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 1^{er} ne serait pas abordée dans le cours de l'année, elle serait reportée à l'agenda social de l'année suivante.

Article 3 **Modalités des négociations**

Les réunions de la CCPNI 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'efficacité 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.

Article 4 **Durée - Date d'entrée en vigueur**

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

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

Annexe 1 - 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'automatismes ;
- 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.

Annexe 2 - 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.

Accord du 18 janvier 2019

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT ;

FESSAD UNSA.

Préambule

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 réunion de la CPPNI consacrée à la fixation de l'agenda social pour 2019, les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

Article 1 Thèmes des négociations

Les partenaires sociaux décident d'aborder en 2019 les thématiques de négociations suivantes :

- Négociation annuelle sur la fixation des RMMG, intégrant les nouvelles dispositions législatives en matière d'égalité femmes et hommes, avec notamment l'établissement d'un diagnostic sur leurs rémunérations identifiant les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération en vue de l'adoption par les entreprises de mesures correctrices, le cas échéant (article 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), dans le respect des dispositions de l'accord de méthode du 16 mars 2018 et de son avenant ;
- 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 ;
- Avenant à l'accord sur la formation professionnelle portant avenant n° 17 du 3 mai 2016 afin notamment d'intégrer les mesures contenues dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- Réexamen de l'Annexe III en ce qui concerne la répartition des cotisations de retraite complémentaire sur la tranche 2 ;
- Les mesures relatives à des contrats de travail de type particulier notamment pour la réalisation de projets d'ampleur communautaire nationale ;
- Négociation avec l'État d'un accord-cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences pour la branche retraite complémentaire et prévoyance dans le cadre du projet «dynamique compétences 2020-2025».

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.
- bilan d'étape prévu par l'accord du 2 mars 2017 relatif à la qualité de vie au travail dans les institutions de retraite complémentaire identifiant les écarts et préconisant les actions correctrices.
- 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.

Article 2 Dates des CPPNI pour l'exercice 2019

Le tableau ci-dessous récapitule les dates des CPPNI pour 2019.

2019	
Janvier	Vendredi 18 Jeudi 31 (salaires)
Février	Vendredi 15
Mars	Vendredi 1 ^{er} Vendredi 15
Avril	Vendredi 5 Vendredi 19

2019	
Mai	Vendredi 17
Juin	Vendredi 7 Vendredi 28
Septembre	Vendredi 13
Octobre	Vendredi 4 Vendredi 18 Jeudi 31
Novembre	Vendredi 15
Décembre	Vendredi 6

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 1^{er} ne serait pas abordée dans le cours de l'année, elle serait reportée à l'agenda social de l'année suivante.

Article 3 **Modalités des négociations**

Les réunions de la CCPNI 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 dans un délai de 5 jours ouvrés avant la date de la réunion afin de permettre l'efficacité 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.

Article 4 **Durée - Date d'entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

À l'exception de l'article 3, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de un an, soit jusqu'au 31 décembre 2019.

Accord du 13 décembre 2019

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT.

Préambule

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 2020, les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

Article 1

Thèmes des négociations

Les partenaires sociaux décident d'aborder en 2020 les thématiques de négociations suivantes :

F 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 ;

F Révision de l'annexe IV de la CCN du 9 décembre 1993, dans le respect des dispositions de l'accord de méthode du 16 mars 2018 et de son avenant ;

F Accord sur la formation professionnelle, afin notamment d'intégrer les mesures contenues dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

F 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 ;

F Négociation d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche ;

F Négociation des dispositions relatives à la gestion des âges dans les entreprises de la branche ;

F Bilan de l'accord du 30 septembre 2014 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et suites à donner ;

F Bilan de l'accord du 2 mars 2017 relatif à la Qualité de Vie au Travail (QVT) et suites à donner.

Une séance sera par ailleurs consacrée au sujet suivant :

- 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.

Article 2

Dates des CPPNI pour l'exercice 2020

Le tableau ci-dessous récapitule les dates des CPPNI pour 2020.

Janvier	Jeudi 30 (salaires)
Février	Jeudi 13
Mars	Jeudi 5
Avril	Jeudi 9 Jeudi 30
Mai	Jeudi 14
Juin	Jeudi 11
Juillet	Jeudi 2
Septembre	Jeudi 10
Octobre	Jeudi 22
Novembre	Jeudi 12
Décembre	Jeudi 3

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.

Néanmoins, concernant la négociation relative à la révision de l'annexe IV «Classifications et Salaires», la mise en place de groupes de travail (article 3 du présent accord) entre les séances plénières est actée.

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

Article 3 **Modalités des négociations**

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'efficacité 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.

Article 4 **Durée - Date d'entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

À l'exception de l'article 3, le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2020.

Accord du 22 décembre 2020

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT ;

FESSAD UNSA.

Préambule

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 :

Article 1 **Thèmes des négociations**

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^(*)*

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

;

- *Négociation des dispositions relatives à la gestion des âges dans les entreprises de la branche : relations inter-générationnelles et insertion professionnelle des jeunes.^(*)*

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

- *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^(*)*

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

;

• 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 CCN 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.

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.

Article 2

Calendrier prévisionnel des réunions des instances paritaires

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	Thèmes abordés	GTP	Thèmes abordés
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/EGAPRO
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 1 ^{er} 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	Annexe IV
	Jeudi 21 octobre	Annexe IV	Jeudi 28 octobre	
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 h à 12 h 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 1^{er} 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

m Jeudi 18 mars - 9 h 30

m Jeudi 17 juin - 9 h 30

m Jeudi 14 octobre - 9 h 30

m Vendredi 3 décembre - 9 h 30

- COPIL GEPP

m Jeudi 18 février à 9 h 30 ;

m Jeudi 3 juin à 15 h ;

m Jeudi 16 septembre à 9 h 30.

- Comité de suivi «encaissement contentieux»

m Mardi 12 janvier - 9 h 30

m Mardi 9 mars - 9 h 30

m Mardi 11 mai - 9 h 30

m Mardi 6 juillet - 9 h 30

m Mercredi 15 septembre - 9 h 30

m Mardi 2 novembre - 9 h 30

m Mardi 15 décembre - 9 h 30

Article 3

Modalités des négociations

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'efficacité 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.

Article 4

Durée - Date d'entrée en vigueur

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

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

Accord du 29 décembre 2021

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022 pour une durée d'un an, soit jusqu'au 31 déc. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT ;

FESSAD UNSA.

Préambule

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 2022, les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

Article 1 **Thèmes des négociations**

Les partenaires sociaux décident d'aborder en 2022 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 ;
- Poursuite et conclusion de la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ouverte fin 2021 ;
- Négociation sur la Qualité de Vie au Travail (QVT), en incluant, sous cette thématique, les dispositions issues de l'accord du 2 mars 2017 relatif à la «Promotion de la diversité et de l'égalité des chances» ; concernant d'une part le télétravail et d'autre part l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Révision de l'annexe IV de la CCN du 9 décembre 1993, dans le respect des dispositions de l'accord de méthode du 16 mars 2018 et de ses avenants.

Les thèmes seront traités séquentiellement.

Une séance sera par ailleurs consacrée au Rapport annuel d'activité de la branche ainsi qu'à un recensement des dispositions de la Convention collective Nationale à mettre à jour, eu égard aux évolutions législatives et réglementaires du droit du travail.

Article 2 **Calendrier prévisionnel des réunions des instances paritaires en 2022**

Le tableau ci-dessous récapitule les dates et heures des réunions :

- De la CPPNI, avec en regard les thèmes abordés ;
- Des groupes techniques paritaires (GTP).

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

Mois	CPPNI
Janvier	Mardi 25 janvier - 9 h 30
Février	Jeudi 3 février - 9 h 30
Février	Jeudi 24 février - 14 h 30
Mars	Jeudi 10 mars - 9 h 30
Mars	Jeudi 31 mars - 9 h 30
Avril	Jeudi 7 avril - 9 h 30
Avril	Jeudi 21 avril - 9 h 30
Mai	Mardi 10 mai - 9 h 30
Mai	Mercredi 25 mai - 9 h 30
Juin	Vendredi 10 juin - 9 h 30
Juin	Mardi 21 juin - 9 h 30

Mois	CPPNI
Juillet	Mardi 5 juillet - 9 h 30
Juillet	Mardi 19 juillet - 9 h 30
Septembre	Jeudi 8 septembre - 9 h 30
Septembre	Jeudi 22 septembre - 9 h 30
Octobre	Jeudi 6 octobre - 9 h 30
Octobre	Vendredi 21 octobre - 9 h 30
Novembre	Jeudi 15 novembre - 9 h 30
Novembre	Mardi 24 novembre - 14 h 30
Décembre	Mardi 13 décembre - 9 h 30
Décembre	Mardi 20 décembre - 9 h 30

Mois	GTP
Janvier	Jeudi 20 janvier - 10 h
Février	Mardi 22 février - 10 h
Mars	Jeudi 24 mars - 10 h
Avril	Jeudi 21 avril - 14 h 30
Mai	Mardi 24 mai - 10 h
Juin	Jeudi 23 juin - 10 h
Septembre	Vendredi 16 septembre - 14 h
Octobre	Jeudi 13 octobre - 10 h
Novembre	Jeudi 3 novembre - 10 h
Décembre	Mardi 13 décembre - 14 h

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

• CPNEF

m Jeudi 24 février - 9 h 30

m Jeudi 19 mai - 9 h 30

m Vendredi 30 septembre - 9 h 30

m Jeudi 15 décembre - 9 h 30

• Comité Paritaire de Suivi Opérationnel de la GPEC

m Mardi 1^{er} février - 9 h 30

m Mardi 5 avril - 9 h 30

m Vendredi 16 septembre - 9 h 30

m Jeudi 24 novembre à 9 h 30

Les réunions du comité «encaissement contentieux» se dérouleront au sein du Comité Paritaire de Suivi Opérationnel de la GPEC

Article 3 Modalités des négociations

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.

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'efficacité 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 portant sur :

- La Qualité de vie au travail (QVT) ;
- La révision de l'Annexe IV ;
- Le recensement des dispositions de la convention collective nationale à mettre à jour, eu égard aux évolutions législatives et réglementaires en matière de droit du travail.

Le nombre de participants aux groupes de travail paritaires 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.

Article 4

Durée - Date d'entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2022.

Pacte pour les jeunes

Accord du 18 mai 2021

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT ;

IPRC CGC ;

FESSAD UNSA.

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 3^{ème}, 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.

Modalités de négociation de l'Annexe IV

Accord de méthode du 16 mars 2018

[Non étendu, applicable à compter du 15 mai 2018 pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2018]

(Voir également Avenant n° 1 du 18 janvier 2019, Avenant n° 2 du 13 décembre 2019 et Avenant n° 3 du 22 décembre 2020, Avenant n° 4 du 29 décembre 2021)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT.

Préambule

Le partenaires sociaux ont engagé en 2017, 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.

Ils rappellent que la Convention Collective Nationale des Institutions de Retraite Complémentaire élargie aux 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 d'établir la liste des thèmes à aborder lors de la négociation, de négocier un accord de méthode par lequel les parties décident de la réalisation d'un diagnostic préalable et entendent définir les modalités de conduite de la négociation.

Tel est l'objet du présent accord.

I. Liste des thèmes à aborder dans la négociation

Article 1 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 (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'automatismes ;
 - 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. Réalisation d'un diagnostic préalable - Projet de cahier des charges

Article 2 Désignation d'un Cabinet Conseil en vue d'établir un diagnostic

Les parties signataires conviennent que le mandatement sera commun et, au service de l'ensemble des parties à la négociation dans le cadre de la CPPNI, Association d'Employeurs et Organisations Syndicales de Salariés.

La prise en charge financière de la prestation ne sera pas assurée par les organisations syndicales.

Le cabinet conseil aura pour missions principales :

- Le recueil des attentes des parties prenantes à la négociation : Association d'employeurs d'une part, et organisations syndicales de salariés, d'autre part.

- Le recueil de toutes informations utiles, tant quantitatives que qualitatives, auprès des outils de la branche et des entreprises du secteur relatives à la mise en œuvre des dispositions de l'annexe IV de la CCN
- La prise en compte de l'identification des métiers actuels ou en devenir, à intégrer dans le répertoire des métiers et le référentiel des emplois, en s'appuyant notamment sur les dispositions existantes dans les conventions collectives de l'Assurance, de la Mutualité et de la Banque ainsi que sur les travaux des outils de la branche
- L'exploitation des données ainsi recueillies et leur analyse
- L'établissement de propositions et hypothèses de travail

Le travail à mener par le cabinet conseil sera de

- s'assurer de l'application des dispositions de l'annexe IV par les entreprises de la branche et de l'efficacité du dispositif :

- permet-il une hiérarchisation des emplois entre eux au sein d'une même entreprise ?
- Facilite-t-il l'intégration des emplois émergents ?
- Limite-t-il la dispersion du classement d'un emploi de même profil entre les différentes entreprises de la branche notamment pour les métiers de la retraite complémentaire ?
- Permet-il l'appropriation par les salariés du résultat du classement ?
- Contribue-t-il au dialogue social ?
- Facilite-t-il les évolutions et parcours professionnels ?
- Facilite-t-il l'utilisation des outils de branche ?
- dresser un état des lieux sur l'évolution des rémunérations depuis 2009 permettant d'identifier :
 - la part de l'évolution des rémunérations résultant d'automatismes
 - la part de l'évolution des rémunérations résultant de la politique salariale décidée dans l'entreprise
 - l'évolution de la part variable de la rémunération
 - l'évolution de la part intéressement dans le montant des rémunérations versées.

Article 3 **Calendrier**

Les parties signataires considèrent que le délai maximal de réalisation du diagnostic ne devrait pas excéder trois mois, à compter de la désignation du prestataire.

III. Modalités de conduite de la négociation

Article 4 **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 ;

L'objectif est de parvenir à la conclusion d'un accord au second semestre 2018.

Article 5 **Attribution de moyens supplémentaires aux moyens existant pour la conduite de la négociation**

Afin de permettre entre autre la réalisation d'actions d'informations, il est convenu de l'allocation de moyens supplémentaires (de mars à août 2018) aux moyens alloués pour l'année 2018.

À ce titre :

- une dotation de 10 000 € par organisation syndicale représentative pour un semestre à compter de mars 2018 ;
- un crédit temps syndical de 25 jours (50 demi-journées) par organisation syndicale représentative pour un semestre à compter de mars 2018 ;
- le nombre de membres prévus au groupe de travail technique paritaire est porté à 3 membres 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'effectuent conformément aux dispositions de l'accord relatif au droit syndical et au fonctionnement des instances de la branche du 13 septembre 2017.

Un bilan intermédiaire concernant l'utilisation des moyens supplémentaires alloués sera effectué en septembre 2018

en vue d'un éventuel ajustement.

Le financement d'un éventuel appui externe à la poursuite de la négociation est d'ores et déjà envisagé.

Article 6 **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 des commissions paritaires transmet l'ordre du jour aux participants, au moins 7 jours ouvrés avant la date de la réunion. Celui-ci est accompagné des documents nécessaires à la compréhension des sujets.

IV. Dispositions finales

Article 7 **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 2018.

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.

Avenant n° 1 du 18 janvier 2019

[Non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 25 avr. 2019, pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 déc. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT.

Article 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 sont remplacées à compter du 1^{er} janvier 2019 par les dispositions suivantes :

Préambule

Les partenaires sociaux ont engagé en 2017, 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.

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 et arrivant à échéance le 31 décembre 2018, 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 1 **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 (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'automatismes ;

- 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

Diagnostic préalable - cahier des charges

L'essentiel du diagnostic réalisé dans le cadre du cahier des charges, fixé par l'accord de méthode du 16 mars 2018, a été livré en 2018. Les éléments qui restent à livrer seront communiqués aux partenaires sociaux dans le courant du 1^{er} trimestre 2019.

III

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 ;

L'objectif est de parvenir à la conclusion d'un accord au second semestre 2019.

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 de moyens supplémentaires (de janvier à juin 2019) aux moyens alloués pour l'année 2019.

À ce titre :

- une dotation de 10 000 € par organisation syndicale représentative pour un semestre à compter de janvier 2019 ;

- un crédit temps syndical de 25 jours (50 demi-journées) par organisation syndicale représentative pour un semestre à compter de janvier 2019 ;

- le nombre de membres prévus au groupe de travail technique paritaire est porté à 3 membres 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.

Un bilan intermédiaire concernant l'utilisation des moyens supplémentaires alloués sera effectué en juillet 2019 en vue d'un éventuel ajustement.

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

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 2018. Ce crédit de temps syndical devra être utilisé au cours de l'année 2019.

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

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 2019.

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.

Avenant n° 2 du 13 décembre 2019

[Non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 8 avr. 2020, pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 déc. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT.

Article 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, sont remplacées à compter du 1^{er} janvier 2020 par les dispositions suivantes :

Préambule

Les partenaires sociaux ont engagé en 2017, 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.

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 arrivant à échéance le 31 décembre 2019, 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 1 **Thématiques à aborder**

- *Sur les classifications :*

3 Architecture du dispositif et champ d'application ;

3 Principes valables pour l'ensemble des salariés de la branche ;

3 Méthode de classement des emplois ;

3 Mode opératoire d'application dont pesée des emplois ;

3 Suivi de la mise en œuvre, moyens de recours ;

3 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 :*

3 Définition des minima, structuration des rémunérations, principe d'évolution et garanties associées dont égalité salariale ;

3 la part de l'évolution des rémunérations résultant d'automatismes ;

3 la part de l'évolution des rémunérations résultant de la politique salariale décidée dans l'entreprise dont la part variable et l'intéressement.

II

Diagnostic préalable - Cahier des charges

L'essentiel du diagnostic réalisé dans le cadre du cahier des charges, fixé par l'accord de méthode du 16 mars 2018, a été livré en 2018. Les éléments restant à livrer en 2019, prévus à l'avenant n° 1 à l'accord de méthode du 18 janvier 2019, seront communiqués aux partenaires sociaux dans un délai de 3 mois à compter de la date d'effet de cet accord.

III

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 ;

L'objectif est de parvenir à la conclusion d'un accord au second semestre 2020.

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 de moyens supplémentaires aux moyens alloués pour l'année 2020.

À ce titre :

- une dotation de 10 000 € par organisation syndicale représentative à compter de janvier 2020 ;
- un crédit temps syndical de 25 jours (50 demi-journées) par organisation syndicale représentative à compter de janvier 2020 ;
- le nombre de membres prévus au groupe de travail technique paritaire est porté à 3 membres 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'effectuent 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 des commissions paritaires transmet l'ordre du jour aux participants, accompagné des documents nécessaires à la compréhension des sujets au moins 5 jours ouvrés avant la réunion.

IV

Dispositions finale

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 2020.

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.

Avenant n° 3 du 22 décembre 2020

[Non étendu, applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt jusqu'au 31 décembre 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT.

Article 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 et l'avenant n° 2 du 13 décembre 2019 sont remplacées à compter du 1^{er} janvier 2021 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 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 1

Thématiques à aborder

• *Sur les classifications :*

3 Architecture du dispositif et champ d'application ;

3 Principes valables pour l'ensemble des salariés de la branche ;

3 Méthode de classement des emplois ;

3 Mode opératoire d'application dont pesée des emplois ;

3 Suivi de la mise en œuvre, moyens de recours ;

3 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 :*

3 Définition des minima, structuration des rémunérations, principe d'évolution et garanties associées dont égalité salariale ;

3 la part de l'évolution des rémunérations résultant d'automatismes ;

3 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 sup-

plémentaires 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'effectuent 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.

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.

Avenant n° 4 du 29 décembre 2021

[Non étendu, applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt, soit le 9 févr. 2022. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

PSTE CFDT ;

FESSAD UNSA.

Article 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 3 décembre 2020 sont remplacées à compter du 1^{er} 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 1 : Thématiques à aborder

- Sur les classifications :

3 Architecture du dispositif et champ d'application ;

3 Principes valables pour l'ensemble des salariés de la branche ;

3 Méthode de classement des emplois ;

3 Mode opératoire d'application dont pesée des emplois ;

3 Suivi de la mise en œuvre, moyens de recours ;

3 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 :

3 Définition des minima, structuration des rémunérations, principe d'évolution et garanties associées dont égalité salariale ;

3 la part de l'évolution des rémunérations résultant d'automatismes ;

3 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.

Activité partielle pendant la crise sanitaire du Covid 19

Accord du 30 avril 2020

[Étendu par arr. 20 nov. 2020, JO 25 nov., applicable à compter du lendemain de son dépôt jusqu'au 31 déc. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC-FO ;

PSTE CFDT ;

IPRC CGC ;

FNPOS CGT ;

FESSAD UNSA.

Mod. par Avenant 22 oct. 2020, étendu par arr. 23 juill. 2021, JO 31 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

FEC - FO ;

PSTE CFDT ;

IPRC CGC ;

FNPOS CGT ;

FESSAD UNSA.

Préambule

Dans le contexte de crise sanitaire liée à l'épidémie du Covid-19, les partenaires sociaux de la branche des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance se sont réunis afin de faire le point sur les mesures prises par les entreprises de la branche pour la protection de leurs salariés.

À cet égard, ils ont constaté que celles-ci ont mis en place un certain nombre de dispositifs afin de réduire les déplacements des salariés de la branche et la présence physique des salariés sur site, en recourant principalement au télétravail.

Toutefois, compte tenu de difficultés techniques ou d'incompatibilités liées à l'activité exercée, le télétravail ne permet pas de couvrir l'ensemble des salariés.

Dans ces situations, le recours à l'activité partielle peut constituer un moyen de faire face à la crise sanitaire, tel qu'organisé par la législation en vigueur, notamment la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 ainsi que le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle.

Afin de sécuriser la mise en place de l'activité partielle dans ce contexte inédit, les partenaires sociaux conviennent des dispositions temporaires suivantes :

Article 1er Entreprises concernées

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ de la Convention collective nationale du 9 décembre 1993, quels que soient leurs effectifs.

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

Article 2 Mesures préalables à la mise en place de l'activité partielle

En cette période de crise sanitaire, le télétravail doit être le mode de travail privilégié pour tous les emplois et activités qui le permettent. Il doit être maintenu et généralisé pendant cette période dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Avant d'avoir recours à l'activité partielle, les entreprises de la branche mettent tout en œuvre, y compris l'équipement en matériel supplémentaire et l'ouverture de nouvelles connexions sur les serveurs informatiques, pour permettre de maintenir l'activité à distance des salariés.

Dans l'hypothèse où le télétravail ne peut pas être à 100 % généralisé, les entreprises sont tenues de respecter et de faire respecter les gestes barrière, notamment pour les salariés devant se rendre sur site.

Les entreprises veillent à prendre toutes les mesures d'hygiène qui s'imposent pour préserver la santé des salariés.

Article 3

Salariés et activités concernés par le recours à l'activité partielle pendant la période de crise sanitaire

Outre les cas particuliers prévus par les dispositions légales et réglementaires, tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, ont vocation à bénéficier du régime de l'activité partielle et des dispositions du présent accord.

Les activités ne relevant pas de la retraite complémentaire et de la gestion des droits de prestations de la prévoyance, de la santé et de l'action sociale collective d'accompagnement en tant qu'activités essentielles, sont potentiellement éligibles à l'activité partielle, sous réserve de remplir les conditions légales et réglementaires d'ouverture et de s'inscrire dans le plan de continuité de l'activité de l'entreprise.

Ainsi, peuvent être notamment concernées les activités relatives à des fonctions nécessitant des déplacements, soit sur les sites de l'entreprise soit à l'extérieur, ou des activités liées à la prestation commerciale (prévoyance, santé, épargne).

À ce titre, peuvent notamment être éligibles à l'activité partielle les activités suivantes : la maintenance et la gestion des sites, la communication externe événementielle, les relations avec les partenaires extérieurs, la formation des collaborateurs, l'audit, le marketing, les centres de gestion client organisés en plateforme téléphonique (démarches commerciales et prospectives clients, gestion des contrats, SAV, offre et vente à distance), les services de contrôle et fraude, les agences commerciales, les activités non essentielles des directions des systèmes d'information.

Par exception, et en application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, les salariés en arrêts de travail dérogatoires visés par ledit article peuvent être indemnisés au titre de l'activité partielle à compter du 1^{er} mai, peu importe la situation de leur employeur à cet égard et l'activité qu'ils exercent. Ils bénéficient du dispositif d'activité partielle même si leur entreprise n'y a pas recours pour le reste du personnel.

Article 4

Information consultation des instances représentatives du personnel et information des salariés

Conformément à la réglementation en vigueur pendant la période de crise sanitaire, l'information consultation du comité social et économique (CSE) peut être exceptionnellement effectuée après la demande de mise en place de l'activité partielle.

L'employeur doit transmettre au CSE :

- les motifs de recours l'activité partielle ;
- les catégories professionnelles et les activités concernées ;
- le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire ;
- le nombre de salariés concernés, en distinguant ceux entrant dans le champ de l'activité partielle en application de l'article 20 de la loi 2020-473 du 25 avril 2020.

L'avis du CSE doit être transmis à l'Administration dans un délai d'au plus deux mois à compter du dépôt de la demande.

En cas d'absence de représentant du personnel, l'employeur doit informer individuellement les salariés du projet de mise en place de l'activité partielle.

En tout état de cause, l'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...).

Les avis rendus par les CSE des entreprises de la branche sont transmis à la CPPNI dans un délai de quinze jours ainsi que l'ensemble des accords d'entreprise ouverts à signature ayant pour objet l'activité partielle. La CPPNI est également informée en amont de l'ouverture de négociations sur ce thème au sein des entreprises.

Article 5

Maintien de la rémunération en cas d'activité partielle

Pour les salariés placés en activité partielle en raison de la crise sanitaire, les entreprises s'engagent à maintenir leur rémunération à hauteur de 100 % de la rémunération nette antérieure à la mise en place de l'activité partielle.

Article 6

Garanties en termes de formation professionnelle

Afin de mettre à profit la période de crise sanitaire et de préparer dans les meilleures conditions le retour à une activité normale, les entreprises peuvent mettre en œuvre des actions de formation à distance, dans le cadre du plan de développement des compétences, permettant le maintien et le développement des compétences des salariés de la branche.

Article 7

Maintien des droits sociaux des salariés en activité partielle

Il est rappelé qu'en application de la législation et de la réglementation en vigueur, les périodes d'activité partielle sont :

- assimilées à des périodes de travail pour la détermination des droits aux différentes prestations de sécurité sociale et à la retraite complémentaire,
- prises en compte pour le calcul des droits à congés payés,
- prises en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Ces périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul des jours ATT au sein des entreprises de la branche.

Les entreprises s'assurent que les salariés en activité partielle bénéficient de la même couverture complémentaire de prévoyance et de santé mise en place en leur sein, qu'en période d'activité normale.

Dans ce cadre, les salariés en activité partielle voient leur salaire reconstitué à 100 % du salaire brut pendant la période servant de référence pour le calcul des prestations comme s'ils avaient travaillé selon leur horaire contractuel habituel.

Dans le respect des règles légales et conventionnelles en vigueur, l'ensemble des cotisations sont versées sur les mêmes bases que celles antérieures au placement des salariés en activité partielle.

Article 9

Dispositions finales

Mod. par Avenant 22 oct. 2020, étendu par arr. 23 juill. 2021, JO 31 juill. ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salariés :

FEC - FO ;

PSTE CFDT ;

IPRC CGC ;

FNPOS CGT ;

FESSAD UNSA.

9.1

Durée

(Avenant 22 oct. 2020, étendu) Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt et prend fin au plus tard le 31 décembre 2021.

9.2

Suivi de l'accord

L'évolution de la situation sanitaire et ses conséquences pouvant nécessiter la prolongation du présent dispositif, les partenaires sociaux conviennent d'examiner cette possibilité trois mois avant le terme du présent accord.

Par ailleurs, un point de suivi sera assuré par la CPPNI, lequel s'appuiera sur un état des lieux chiffré du nombre de salariés positionnés en activité partielle, y compris ceux faisant suite à un arrêt de travail dérogatoire tel que visé par l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, ainsi que le volume d'heures d'activité partielle par entreprise.

Ces données seront communiquées trimestriellement aux CSE de chaque entreprise et à la CPPNI, respectivement au 30 juin, au 30 septembre et au 31 décembre 2020.

9.3

Révision de l'accord

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Protection sociale complémentaire (catégories objectives)

Accord du 25 octobre 2024

[Étendu par arr. 20 mars 2025, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 sous réserve de l'agrément]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AEGPIRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC - FO ;

PSTE CFDT ;

IPRC CGC ;

FESSAD UNSA.

Préambule

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 1^{er} 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.

Article 1 **Champ d'application**

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.

Article 2 **Définition des salariés cadres relevant de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres**

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.

Article 3 **Définition des salariés cadres relevant de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres**

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.

Article 4 **Intégration possible de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire**

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^o 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.

Article 5 **Dispositions spécifiques aux institutions de moins de cinquante salariés**

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.

Article 6 **Révision**

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.

Article 7 **Durée et entrée en vigueur**

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 1^{er} janvier 2025.

Article 8 **Dépôt**

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.

Article 9 **Extension de l'accord et agrément 'Apec'**

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.

