

**CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE DE TRAVAIL DU
PERSONNEL DES INSTITUTIONS DE
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET
DE PRÉVOYANCE DU 9 DÉCEMBRE
1993**



Mise à jour au 17 novembre 2021

SOMMAIRE

1. DISPOSITIONS GENERALES <i>Chapitre I du texte de base CCN</i> <i>Annexe I</i>	3
2. DIALOGUE SOCIAL <i>Chapitre II du texte de base CCN</i> <i>Accord du 13 septembre 2017 relatif au droit syndical et</i> <i>fonctionnement IRP</i> <i>Chapitre III du texte de base CCN</i>	6 17
3. CONTRATS DE TRAVAIL / EMBAUCHE <i>Chapitre IV du texte de base CCN</i>	33
4. RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL <i>Chapitre V du texte de base CCN (préavis, départ en retraite)</i>	37
5. CONGES <i>Chapitre VI du texte de base CCN</i>	43
6. MALADIE – MATERNITE – ACCIDENTS -INVALIDITE : GARANTIES SOCIALES <i>Chapitre VII du texte de base CCN</i>	48
7. RETRAITE & PREVOYANCE <i>Chapitre XI du texte de base CCN</i> <i>Annexe III Régimes de retraite et de prévoyance</i> <i>Contrat type de prévoyance</i> <i>Accord du 23 septembre 2009 sur la portabilité des</i> <i>couvertures santé et prévoyance</i>	51
8. DUREE DU TRAVAIL – TEMPS AU TRAVAIL <i>Chapitre IX du texte de base CCN</i> <i>Annexe VII sur réduction et aménagement du temps de travail</i> <i>Accord sur le temps partiel</i>	64
9. GPEC / FORMATION PROFESSIONNELLE <i>Chapitre X du texte de base CCN</i> <i>Annexe II Formation B (pages 48 à 66)</i> <i>L'accord sur la formation professionnelle – annexe IIB, signé le</i> <i>22 décembre 2020 par la CFDT et l'UNSA-FESSAD</i> <i>Annexe II (pages 37 à 47)</i> <i>Accord du 30 septembre 2004 relatif à la GPEC</i>	72
10. CLASSIFICATIONS <i>Chapitre XII du texte de base CCN</i> <i>Annexe IV Classifications et salaires</i>	169

11. SALAIRES / PRIMES / REMBOURSEMENT DE FRAIS <i>Chapitre XII du texte de base CCN</i> <i>Annexe IV Classifications et salaires</i> <i>Annexe VI Remboursement des frais de déplacement</i>	183
12. QVT / RESPONSABILITE SOCIALE <i>Accord du 19 octobre 2015 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances</i> <i>L'avenant n° 2 à l'accord diversité du 19 octobre 2015, signé le 22 décembre 2020 par la CFDT</i> <i>Accord du 2 mars 2017 relatif à la QVT</i> <i>L'avenant n° 2 à l'accord QVT du 2 mars 2017, signé le 22 décembre 2020 par la CFDT</i> <i>L'accord de branche relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap, en date du 11 juin 2021</i> <i>L'accord de branche « engagement pacte pour les jeunes » dans la branche professionnelle retraite complémentaire et prévoyance, en date du 18 mai 2021</i> <i>L'accord de branche relatif à l'accompagnement des salariés aidants et à la conciliation de leur situation avec leur vie professionnelle, en date du 1er juillet 2021</i>	191
13. AUTRES DISPOSITIONS <i>Fonctionnement branche (annexe V Fonctionnement du secrétariat commissions paritaires, L'accord sur l'agenda social 2021, signé le 22 décembre 2020 par la CFDT et l'UNSA-FESSAD, L'avenant n°3 à l'accord de méthode du 16 mars 2018, signé le 22 décembre 2020 par la CFDT)</i> <i>Dispositions diverses (chapitre XIII du texte de base CCN)</i> <i>Activité partielle : Accord relatif aux modalités exceptionnelles activité partielle / covid-19, avenant n°1 à l'Accord activité partielle du 30 avril 2020 signé à l'unanimité des organisations syndicales</i> <i>Service national (chapitre VIII du texte de base CCN)</i>	239

1. DISPOSITIONS GENERALES

PROTOCOLE D'ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 1993

Entre

- l'Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire,
- et les organisations syndicales de salariés suivantes :
 - . Fédération protection sociale travail emploi CFDT,
 - . Syndicat national du personnel des organismes de retraite complémentaire SPOR-CFTC,
 - . Syndicat national des cadres et agents de maîtrise des institutions de prévoyance et de retraites des cadres IPRC (CFE-CGC),
 - . Fédération nationale des personnels des organismes sociaux CGT,
 - . Fédération des employés et cadres CGTFO,

il est convenu de signer la présente Convention collective applicable au personnel des institutions définies dans son champ d'application. Cette Convention collective reprend les dispositions -existantes à la date de signature du présent document- de la Convention collective du 28 décembre 1972* signée entre l'AGIRC et l'ARRCO, d'une part, et les 5 syndicats susvisés, d'autre part.

Fait à Paris, le 9 décembre 1993

* La Convention collective nationale du 28 décembre 1972, son avenant réglant certaines conditions particulières de travail applicables aux cadres et agents de maîtrise, ses annexes, le contrat-type de prévoyance conclu le 3 mai 1976, l'accord du 18 février 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans les institutions de retraite complémentaire ainsi que l'accord du 30 septembre 1992 relatif au travail à temps partiel dans les institutions de retraite complémentaire ont été résiliés du commun accord des parties à la date du 9 décembre 1993.

ARTICLE PREMIER - Champ d'application

La présente Convention conclue dans le cadre du livre II de la 2ème 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 sa 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 *

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

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

ARTICLE 5 - 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 retraite ou de prévoyance relevant d'un groupe d'institutions ;

* Délibérations n° 3 et n° 13

** Délibération n° 4

- 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.

DELIBERATION N° 3

AVANTAGES ACQUIS

(article 4 de la Convention)

La Commission paritaire d'interprétation précise que les dispositions de l'article 4 : 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).

DELIBERATION N° 4

ANCIENNETE

(Article 5 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 considérée comme "subie", c'est-à-dire intervenue dans le cadre des paragraphes III (transformations entraînant des mutations internes), IV (concentrations-fusions) et V (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.

2. DIALOGUE SOCIAL

Titre 1 - Liberté d'opinion, liberté syndicale et non-discrimination syndicale^[LSEP]

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– 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 1er janvier 2018.

Ce dispositif doit permettre aux organisations syndicales de mobiliser les moyens humains nécessaires à un dialogue social de qualité en assurant à des salariés de la branche des autorisations d'absence rémunérées.

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

Chaque organisation syndicale bénéficie de 275 jours (550 ½ journées) de crédit temps syndical.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2) Dotation de fonctionnement

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

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

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

Une organisation syndicale peut faire le choix de transformer en tout ou partie cette dotation en crédit temps syndical. Dans le cas où l'utilisation de la dotation est totale, elle bénéficiera de 145 jours. Elle devra faire part de son choix auprès du Secrétariat des Commissions paritaires avant le 31 janvier de l'année N.

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 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

A 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

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

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.

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

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

5.3) Le Représentant syndical au Comité Social et Economique

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

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.

A 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

Dans les entreprises dont l'effectif, apprécié en application des dispositions L. 1111-2 et suivants du code du travail, est compris entre 200 et moins de 1 000 salariés, un local indépendant de celui du CSE, convenant à l'exercice de la mission de leurs représentants (élus, mandatés, représentants de proximité...), est mis à la disposition de l'ensemble des sections syndicales. Dans les entreprises de moins de 200 salariés, cette mesure dépend des possibilités de chaque entreprise. Ce local comporte les aménagements nécessaires. Les modalités d'utilisation de ce local sont fixées par accord entre la direction et les délégués syndicaux.

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

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

ARTICLE 8 - La collecte des cotisations

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

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 ;
- A 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 -

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

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.

A 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

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 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 économiques et sociaux auxquels la branche est confrontée.

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

12.2) 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 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

A 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

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

ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

ARTICLE 8 *

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

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

* Délibérations n° 7 et n° 17

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.

**ACCORD DU 13 SEPTEMBRE 2017 RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET AU FONCTIONNEMENT DES
INSTANCES DE LA BRANCHE PORTANT AVENANT N°19 À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE
TRAVAIL DES INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE
DU 9 DECEMBRE 1993**

Préambule

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

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

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

Le présent accord traduit la volonté partagée des partenaires sociaux de la branche des IRC et des IP de poursuivre un dialogue social de qualité et de s'engager mutuellement afin de :

- Concilier les exigences d'une activité professionnelle avec l'exercice de mandats électifs et/ou syndicaux,
- Reconnaître l'engagement dans l'activité syndicale ou de représentation du personnel au bénéfice du collectif,
- Accompagner les salariés représentants du personnel tout au long de leur parcours professionnel,
- Faciliter la prise en compte pour chaque salarié de ses compétences professionnelles et des compétences développées dans le cadre de son/ses mandats(s) au sein de la branche et/ou de l'entreprise pour la construction du parcours professionnel.

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

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

C'est dans ce cadre que le présent accord remplace les dispositions de la Convention Collective Nationale du 9 décembre 1993 visées dans le chapitre II Droit syndical.

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

Titre 1 - Liberté d'opinion, liberté syndicale et non-discrimination syndicale

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, 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.

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

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.

A 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.

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.

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.

A 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 ».

A 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 GPEC

La composition et les attributions du Copil GPEC 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

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 considéré 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 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 ½ journées) de crédit temps syndical.

Les bons sont délivrés par le Secrétariat des Commissions paritaires, à parts égales entre les organisations syndicales représentatives de la branche et en totalité au début de l'année civile. Ils sont exprimés en demi-journées et peuvent être utilisés en journées ou demi-journées.

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

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

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

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

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

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

3-2- Dotation de fonctionnement

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

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

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

Une organisation syndicale peut faire le choix de transformer en tout ou partie cette dotation en crédit temps syndical. Dans le cas où l'utilisation de la dotation est totale, elle bénéficiera de 145 jours. Elle devra faire part de son choix auprès du Secrétariat des Commissions paritaires avant le 31 janvier de l'année N.

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

- A 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

5-1 Le délégué syndical

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

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

Dans les entreprises qui comportent au moins deux établissements au sens de l'article L.2143-3 du code du travail à la date de signature de l'accord d'au minimum 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise.

Sur décision de l'organisation syndicale qui procède à la désignation suivant la réglementation en vigueur, le délégué syndical central n'est pas obligatoirement désigné parmi les 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 1499 salariés,
- 2 délégués syndicaux centraux adjoints entre 1500 et 2999 salariés,
- 3 délégués syndicaux centraux adjoints entre 3000 et 4999 salariés,
- 4 délégués syndicaux centraux adjoints à partir de 5000.

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

5-2 Le Représentant de section syndicale

Un représentant de la section syndicale peut être désigné par tout syndicat non représentatif ayant créé une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement quel qu'en soit l'effectif.

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

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

5-3 Le Représentant syndical au comité d'entreprise

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut nommer un représentant syndical au comité 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 d'entreprise.

Les droits des représentants syndicaux au comité d'entreprise ou d'établissement sont étendus au représentant syndical désigné au comité central d'entreprise.

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

Article 6 - Les moyens d'information et de communication

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 numériques disponibles dans l'entreprise.

A 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 d'entreprise ou du comité central d'entreprise.

6-3 Les adhérents des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail. Ils disposent de 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 150 salariés ou en deçà si l'établissement est pourvu d'un CE ou d'une DUP, pour organiser des réunions d'information à l'attention des salariés qui le souhaitent.

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.

Article 7 - Les moyens matériels

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 200 et 1000 salariés, un local indépendant notamment de celui du comité d'entreprise, convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués, 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 notamment de celui du comité d'entreprise, 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 1000 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

La collecte des cotisations syndicales doit se faire, soit par déplacement du salarié au local prévu à l'article 6, soit dans les locaux de travail, sans apporter de perturbation au travail.

Article 9- Les crédits d'heures

Les membres titulaires du comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel titulaires, les membres titulaires de la délégation unique du personnel, le CHSCT, les représentants syndicaux au comité d'entreprise et les délégués syndicaux 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 considéré 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 comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, les membres de la délégation unique du personnel, le CHSCT, les représentants syndicaux au comité d'entreprise et les délégués syndicaux 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 du comité d'entreprise bénéficient d'un crédit de 5 heures par mois. Dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, qui comportent au moins deux établissements d'au minimum 50 salariés chacun, ce crédit, accordé selon les mêmes conditions, est porté à 10 heures par mois.

Article 10- Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient, pour exercer leurs missions, 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 comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur.

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.

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

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, dispensée par le Centre de formation et axée sur les caractéristiques historiques et contemporaines de la branche des institutions de retraite complémentaire, sur le paritarisme, ainsi que sur le rappel des enjeux économiques et sociaux auxquels la branche est confrontée.

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

12-2- 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, 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

A 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

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.

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.

Article 16 - Application de l'accord

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

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

AVENANT N°3 À L'ACCORD DE METHODE DU 16 MARS 2018 RELATIF AUX MODALITES DE LA NEGOCIATION DE L'ANNEXE IV DE LA CCN DU 9 DECEMBRE 1993

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 :

PREAMBULE

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 :

- Architecture du dispositif et champ d'application ;
- Principes valables pour l'ensemble des salariés de la branche ;
- Méthode de classement des emplois ;
- Mode opératoire d'application dont pesée des emplois ;
- Suivi de la mise en œuvre, moyens de recours ;
- Dispositifs d'évolution professionnelle y compris en lien avec la GEPP et les travaux de l'EDEC (répertoire et référentiel des métiers, aires de mobilité entre métiers, parcours professionnels, accès aux postes à responsabilités).

-

Sur les rémunérations :

- Définition des minima, structuration des rémunérations, principe d'évolution et garanties associées dont égalité salariale ;
- la part de l'évolution des rémunérations résultant d'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 - MODALITÉS DE CONDUITE DE LA NÉGOCIATION

Article 2 : Principes généraux

Les parties conviennent :

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

-

Article 3 : Attribution de moyens supplémentaires aux moyens existant pour la conduite de la négociation

Afin de permettre entre autres la réalisation d'actions d'informations, il est convenu de l'allocation des moyens supplémentaires suivants aux moyens alloués pour l'année 2021 et 2022 :

- une dotation de 10 000 € par organisation syndicale représentative à compter de septembre 2021;
- un crédit temps syndical égal en année pleine à 25 jours (50 demi-journées) par organisation syndicale représentative à compter de septembre 2021;
- un nombre de membres prévus au groupe de travail technique paritaire porté à 3 par organisation syndicale représentative, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation « employeurs ».

L'attribution des moyens supplémentaires s'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

A 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.

A 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.

DELIBERATION N° 6

EXERCICE DES ACTIVITES SYNDICALES (Article 7 de la Convention)

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 4 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.

DELIBERATION N° 7

OEUVRES 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 d'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.

DELIBERATION N° 25

LOCAL MIS A LA DISPOSITION DES SECTIONS SYNDICALES

(Article 7 § 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.

3. EMBAUCHE / CONTRATS DE TRAVAIL

ARTICLE 9

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

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

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

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

La période d'essai peut être renouvelée 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 *

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

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

La présente Convention lui est applicable.

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

* Délibération n° 8

ARTICLE 12 **

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

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

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

Les vacances et créations d'emploi sont portées par voie d'affichage à la connaissance du personnel de l'institution et du groupe d'institutions dont relève cette dernière, avec l'indication de la qualification demandée. Tout postulant est reçu par la hiérarchie. 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.

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. Les créations et vacances de postes non pourvus par une promotion dans l'institution ou groupe d'institutions dont elle relève sont communiquées à la Commission de l'emploi et de la formation.

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 XIII**DISPOSITIONS DIVERSES****ARTICLE 34 - Discipline**

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 1er de l'article 10, devra être motivé par écrit.

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

Tout agent doit être entendu par la direction avant une mesure disciplinaire pour obtenir la justification du motif invoqué et faire valoir ses explications. Il peut se faire assister par un délégué du personnel de son choix, un délégué syndical de l'entreprise concernée, ou une autre personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

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

DELIBERATION N° 8

STATUT DES SCOLAIRES ET ETUDIANTS EMPLOYES PAR DES INSTITUTIONS DE RETRAITES COMPLEMENTAIRES A L'EPOQUE DES VACANCES SCOLAIRES ET UNIVERSITAIRES (Article 11 de la Convention)

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° 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° 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.

c) Annexe IV relative aux classifications et salaires.

DELIBERATION N° 9

**CONDITIONS A RESPECTER EN CAS DE CREATION
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.

4. RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 14 - Préavis *

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 15 - Indemnité de licenciement

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

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

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

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

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

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

* Délibération n° 11

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 *

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

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

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

Cette allocation comporte une part fixe égale à 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.

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.

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

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

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

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 ;

* *Délibérations n° 12 et n° 26*

- 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

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. A 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.

AVENANT REGLANT CERTAINES CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL APPLICABLES AUX CADRES ET AGENTS DE MAITRISE (article premier de la Convention collective)

PREAMBULE

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

ARTICLE PREMIER

La Convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance s'applique à l'ensemble du personnel, y compris les cadres de direction, sous réserve des dispositions prévues à l'annexe VII.

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

ARTICLE 2 - Préavis - Licenciement *

1 - La durée de préavis réciproque est, sauf en cas de faute grave ou lourde, de trois mois pour les bénéficiaires du présent avenant.

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

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

2 - L'indemnité de licenciement prévue, sauf en cas de faute grave ou lourde, par l'article 15 est calculée pour les agents de maîtrise et assimilés à raison de 40 % des appointements mensuels (égaux eux-mêmes au douzième des appointements annuels) par année de service après deux ans de présence. Ce taux est porté à 50 % après douze ans de présence.

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

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

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

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 (APEC) avant de rechercher à recruter par d'autres moyens.

* Délibération n° 11

DELIBERATION N° 11**DUREE DU PREAVIS EN CAS DE LICENCIEMENT**

**(Article 14 de la Convention et article 2 de l'avenant
réglant certaines conditions particulières de travail
applicables aux cadres et agents de maîtrise)**

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.

DELIBERATION N° 20**SITUATION DES PERSONNELS VISES PAR UNE MESURE DE DECENTRALISATION**

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° Cas de l'intéressé qui conserve son emploi dans l'institution "décentralisée" (1) :

- 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° Cas de l'intéressé qui, ne conservant pas son emploi dans l'institution décentralisée (1), 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

(1) Ou qui déplace son lieu d'activité

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° Cas de l'intéressé qui, au terme de son contrat de travail avec l'institution décentralisée (1), 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.

DELIBERATION N° 26

MODALITES DE CALCUL DE L'ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE PREVUE PAR L'ARTICLE 17 DE LA CONVENTION

Les appointements annuels servant à calculer l'allocation de départ en retraite comprennent 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 2/12e des appointements annuels susvisés ; la part variable, calculée sur la base du 1/6e de mois par année de présence (n), est égale aux appointements annuels susvisés $\times \frac{1}{12} \times \frac{n}{6}$.

La notion d'année de présence correspond à une durée continue de 12 mois de date à date, et non à une année civile.

(1) Ou qui déplace son lieu d'activité.

5. CONGES

ARTICLE 18 *

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

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

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

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

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

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

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

Pour le calcul du droit aux congés, sont assimilés à des durées de travail effectif : les congés payés, les jours de repos RTT tels que définis à 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

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.

* Délibération n° 13

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 *

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

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

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

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

ARTICLE 21 bis - Congé sabbatique

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

A la veille de ce congé, si celui-ci est pris au cours de l'année préalablement déterminée, le salarié ayant renoncé à percevoir son allocation de vacances pendant plusieurs années reçoit une somme égale au montant des allocations non perçues, revalorisé en fonction de l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV de la présente Convention, et auquel est ajouté un mois de salaire en cas de versement différé de 6 allocations de vacances consécutives ; ce mois supplémentaire est accordé prorata temporis si le salarié a renoncé à percevoir son allocation de vacances pendant moins de 6 ans.

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

ARTICLE 22 - Congés exceptionnels *

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 (1 jour ouvré pour le père, s'ajoutant aux 3 jours correspondant au congé légal de naissance) ;
- mariage de l'intéressé ou signature d'un pacte civil de solidarité (5 jours ouvrés au minimum) ;
- mariage d'un de ses ascendants ou descendants ou de ceux de son conjoint (1 jour ouvré) ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur ou de ceux de son conjoint (1 jour ouvré) ;

* Délibération n° 14

* Délibération n° 15

- décès de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant (5 jours ouvrés)
- décès d'un de ses ascendants ou autres descendants ou de ceux de son conjoint ; décès du conjoint d'un enfant (3 jours ouvrés) ;
- décès d'un frère ou d'une sœur (2 jours ouvrés) ;
- décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur (1 jour ouvré) ;
- déménagement (2 jours ouvrés) ;
- rentrée scolaire d'un enfant à la maternelle, même en cours d'année (une demi-journée ouvrée).

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

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

Pour la garde d'enfant malade de moins de 16 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 - 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.

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

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

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

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

DELIBERATION N° 13**CONGES PAYES****(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 articles 18, 19 et 20).

§ 2 - Fractionnement des congés

Si le fractionnement des congés

- est effectué en dehors de la période normale des vacances (1er mai - 31 octobre d'une année) ;

- et est d'au moins 3 jours ouvrés,

les deux jours supplémentaires prévus par l'article 18, paragraphe 2, 3e alinéa sont dus, l'employeur ne pouvant demander à un employé de renoncer à ces 2 jours.

DELIBERATION N° 14**ALLOCATION DE DEPART EN VACANCES****(Article 21 de la Convention)**

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 :

- 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, 2e alinéa ; en d'autres termes, lorsque le plein salaire est garanti par la Convention, l'allocation de vacances versée doit être complète.

DELIBERATION N° 15**CONGES 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° 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 1er 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° 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.

6. MALADIE, MATERNITE, ACCIDENTS, INVALIDITE : GARANTIES SOCIALES

I - MALADIE, ACCIDENTS, INVALIDITE

ARTICLE 23 *

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

- s'il a entre un an et 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 % des appointements bruts, pendant les douze mois suivants, l'indemnisation du salarié malade ou accidenté du travail.

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

ARTICLE 25

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

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

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

2 - Dans les cas où il serait nécessaire, pour la bonne marche de l'institution, de pourvoir au remplacement de l'intéressé entre le quinzième mois et le vingt-quatrième mois d'arrêt de travail, l'employeur pourrait mettre fin au contrat de travail sous réserve, d'une part, de notifier sa décision à

* Délibération n° 16

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 24 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 rattachent (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.

II - MATERNITE

ARTICLE 27 - Maternité **

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 salariées 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.

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 réparties sur la période qui précède et qui suit l'accouchement.

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

A partir du 3ème enfant, l'indemnisation complémentaire de la salariée, prévue ci-dessus, est assurée pendant 26 semaines.

En cas de congé d'adoption, prévu à l'article L.1225-37 du Code du travail, l'intéressé, 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 10 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

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.

DELIBERATION N° 16 CALCUL DU 13^{ème} MOIS POUR DES INTERESSES EN ARRET DE TRAVAIL POUR MALADIE OU EN CONGE DE MATERNITE

(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 13e mois, lorsque ceux-ci en bénéficient.

7. DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 30 - Durée et horaire du travail

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 relatif au temps partiel.

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

Une réduction d'horaire de 2 h 30 par semaine est accordée aux salariés âgés de plus de soixante ans ; elle est portée à 5 heures pour les intéressés ayant atteint 63 ans ; les modalités de sa mise en œuvre 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.

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.

ANNEXE VII (reprise de l'accord ARTT conclu le 17 novembre 2000)

RÉDUCTION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

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 :
 - o employés,
 - o agents de maîtrise,
 - o 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

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.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 ;
- la durée du travail s'entend du travail effectif au sens défini par 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 sur deux semaines,
- une diminution de la durée sur quatre semaines,
- une diminution une diminution de la durée hebdomadaire,
- de la durée sur l'année conformément aux règles fixées ci- après :
 - 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.
 - 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 1600 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 :

– 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.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 1600 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 ½ 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)

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

a) - 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.3121-39 du Code du travail.

b) - Dispositions concernant les cadres en forfait jours

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.

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 ;
- 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.

Ces cadres relèvent de l'article L.3111-2 du Code du travail.

Les dispositions les concernant sont détaillées dans leur contrat de travail.

ARTICLE 2-4 Dispositions concernant les salariés itinérants non cadres

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)

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 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 répétitif 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

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 - 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 les centres 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.

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 les centres 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 1000 collaborateurs, l'examen des possibilités de créations d'emplois étant du ressort de chaque institution.

La réalisation de ce programme de recrutements 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).

ACCORD RELATIF AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL DANS LES INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

PREAMBULE

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 qualification 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^{er} - BENEFICIAIRES

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

- Les formules de temps partiel sont fixées dans les institutions.

ARTICLE 2 - CONDITIONS D'ACCES EN CAS DE DEMANDE EMANANT DU SALARIE

- 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 ou 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 - REMUNERATION ET DECOMPTE DE L'ANCIENNETE

- 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 prorata 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 - INDEMNITE 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

$$\frac{100 \% \times \text{nombre d'années à temps plein}}{\text{carrière totale}} + \frac{\% \text{ correspondant au temps partiel} \times \text{nbre d'années à temps partiel}}{\text{carrière totale}}$$

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

ARTICLE 7 - CONGES ANNUELS ET AUTRES CONGES

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 5 journées de travail par semaine (Ce principe est à adapter si la période sur laquelle la répartition est faite est 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 5 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'1/5ème de la durée hebdomadaire de travail propre à chaque salarié.

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

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

DELIBERATION N° 24**PERSONNEL TRAVAILLANT A 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.

8. RETRAITE - PREVOYANCE

ARTICLE 32

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

ANNEXE III

RELATIVE AUX REGIMES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE

ARTICLE PREMIER - Retraite *

1. Ensemble du personnel

Les institutions visées par la présente Convention doivent affilier à une institution relevant de l'ARRCO

- l'ensemble de leur personnel : sur la base du taux contractuel de 8 % (7 % à la charge de l'institution, 1 % 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 % (10 % à la charge de l'institution, 6 % à la charge de l'intéressé) sur la tranche des rémunérations au-delà de ce plafond.

2. Cadres et agents de maîtrise

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 **

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 % sur la tranche des rémunérations limitée au plafond de la Sécurité sociale et 3 % 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 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.

* Délibération n° 17

** Délibérations n° 17 et n° 21

ARTICLE 3

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 retraite de la Sécurité sociale de manière que les prestations globales restent inchangées.

CONTRAT TYPE DE PREVOYANCE

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.

CONTRAT TYPE DE PREVOYANCE ***TITRE I****DISPOSITIONS GENERALES****ARTICLE PREMIER - Champ d'application**

Le régime de prévoyance mis en œuvre dans le cadre de l'annexe III à la Convention collective nationale de travail du 28 décembre 1972 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. .

ARTICLE 2 - Obligations des institutions

Les institutions sont tenues :

a) de consacrer 2 % de la masse totale des salaires T1 et 3 % 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 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

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 1/12ème au titre du 13ème mois ;

* Délibération n° 21

- d'autre part, au titre de l'allocation de vacances, d'une somme égale, selon le cas, au 24e du salaire brut du mois précédant 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 "prorata temporis".

TITRE II

GARANTIES OBLIGATOIRES

ARTICLE PREMIER - Bénéficiaires

Sont bénéficiaires des garanties définies par le présent TITRE tous les salariés de l'institution.

ARTICLE 2 - Incapacité de travail - Invalidité

Le salarié qui doit interrompre son activité pour cause de maladie ou d'accident reçoit, à partir du 91e 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 1er jour du 4e mois et le 1er jour du 16e mois suivant l'arrêt de travail et pour chaque jour indemnisé, 90 % de la 30e partie du salaire de référence défini à l'article 3 du TITRE I du présent contrat ;

b) à partir du 1er jour du 16e mois et tant que l'incapacité subsiste, 66 % de la 30e partie du salaire de référence, pourcentage porté à 75 % 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 PARTICULIERES : Reprise de travail à temps partiel

En cas de reprise d'activité à temps partiel, il est tenu compte, pour la détermination des versements dus 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.

ARTICLE 3 - Capital en cas de décès ou d'invalidité permanente et totale

§ 1er

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 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 3e 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 :

- Conjoint non séparé de corps ou partenaire lié par un 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

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 COMPLEMENTAIRES

§ 1er - Majoration de l'indemnité journalière versée par le régime de prévoyance au-delà du 15e mois

Garantie d'une indemnité journalière complétant celle de la Sécurité sociale au-delà de 66 % du salaire de référence, pourcentage porté à 75 % 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 15e 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 agréés 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'électro-radiologie, soins d'auxiliaires médicaux, de pharmacie, analyses, lunettes, optique médicale, prothèse oculaire, ceinture orthopédique, etc.
- Soins et frais dentaires.
- Cures thermales.

b) Bénéficiaires

- 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° Conjoint (ou partenaire lié par un 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° Enfants du salarié, ou de son conjoint (ou partenaire lié par un 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° Enfants du salarié, ou de son conjoint (ou partenaire lié par un 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'UNEDIC 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.

ACCORD DU 23 SEPTEMBRE 2009 RELATIF À LA PORTABILITÉ DES COUVERTURES COMPLÉMENTAIRES SANTÉ ET PRÉVOYANCE DANS LES INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE (Convention Collective Nationale du 9 décembre 1993)

Entre d'une part :

- l'Association d'Employeurs pour la gestion du personnel des Institutions de retraite complémentaire, représentée par son Président, Jean Jacques Marette, dûment mandaté à cet effet,

et d'autre part :

- les organisations syndicales signataires soussignées,

il a été convenu ce qui suit :

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

✓ 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.

✓ 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.

DELIBERATION N° 17

ANNEXE III RELATIVE AUX REGIMES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE

§ 1 - La date d'application de l'annexe III est, pour toutes les institutions relevant de l'AGIRC et de l'ARRCO (sauf pour les institutions relevant du régime de l'UCREPPSA), le 1^{er} janvier 1973.

§ 2 - Régime de retraite

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.

DELIBERATION N° 21**PRISE POUR L'APPLICATION DU REGIME DE PREVOYANCE PREVU PAR L'ANNEXE III**

A 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.

9. GESTION PREVISIONNELLES DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES ; FORMATION PROFESSIONNELLE

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).

L'ANNEXE I est supprimée

ANNEXE II

Les dispositions tant de l'annexe II-A que de l'annexe II-B sont applicables, ainsi qu'il est dit à l'article 1er 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 - LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC)

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 1 : LES PRINCIPES DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

La démarche GPEC est construite autour de trois principes :

1- Eclairer 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

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 :

❖ 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.

-

❖ 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.

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.

B - LE COMITE 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 (COPIIL 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 – L' OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

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.

A 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.

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) 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

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 et 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 METIERS

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.

***Délibération n°9**

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

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 nationale 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 nationale 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

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) 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.

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.

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. 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 - DECENTRALISATION

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

L'intéressé qui, ayant perdu un emploi à la suite de ces opérations retrouve un emploi dans une entreprise 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 à la 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 entreprise les avantages liés à l'ancienneté sauf en ce qui concerne les indemnités de licenciement 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 - DEPLACEMENT DU LIEU DE TRAVAIL

a) Les modalités de déplacement intervenant dans le cadre de la mobilité 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 entreprise est 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 MOBILITE 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 à 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. »

**ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2014 RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES
COMPETENCES PORTANT AVENANT n°16 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE
TRAVAIL DES INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE
DU 9 DECEMBRE 1993**

PREAMBULE

Au cœur d'un univers de protection sociale en profonde mutation, les entreprises évoluent dans un environnement de changement, où anticiper la transformation des métiers face aux évolutions technologiques, économiques, réglementaires et démographiques est primordial.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux considèrent que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ainsi que la formation professionnelle constituent autant d'investissements destinés à accroître l'efficacité des entreprises, la consolidation des emplois, la sécurisation des parcours professionnels et le développement des compétences des salariés.

Les dispositions du présent accord visent à :

- souligner le rôle des partenaires sociaux et du dialogue social, au vu de l'évolution des métiers, en matière d'information, d'orientation professionnelle et de définition des politiques de formation ;
- améliorer le pilotage de l'offre de formation ;
- favoriser l'insertion de nouveaux entrants, en particulier par le biais de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation,
- assurer la transmission des compétences et des savoirs ;
- encourager la mise en place de parcours professionnels en cohérence avec les attentes des entreprises et permettant aux salariés d'être pleinement acteurs de leur évolution professionnelle,
- renforcer l'information à destination des salariés de la branche sur les métiers et la formation,
- renforcer l'information sur la stratégie des entreprises.
- susciter la mise en œuvre d'une politique GPEC d'entreprise, s'appuyant notamment sur les travaux réalisés dans la branche.

Il convient de noter que la réussite d'une GPEC est subordonnée à l'implication et à l'engagement de tous les acteurs de la branche sur la durée.

Les parties au présent accord souhaitent affirmer leur volonté commune de privilégier un dialogue social permanent, constructif et transparent.

Ce dialogue doit permettre d'échanger, de proposer et de mettre en place des solutions adaptées permettant d'anticiper et d'accompagner les évolutions prévisibles en termes d'emploi.

C'est sur ces bases que les parties signataires entendent rénover l'annexe II-A de la Convention collective nationale du 9 décembre 1993.

Article 1^{er} de l'accord: LES PRINCIPES DE LA GPEC

⇒ L'intitulé et le préambule de l'annexe II-A de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 sont modifiés comme suit :

« ANNEXE II-A - LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC)

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.

⇒ Un **titre 1** intitulé « **LES PRINCIPES DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES** » est créé et rédigé ainsi :

« La démarche GPEC est construite autour de trois principes :

1- Eclairer 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. »

Article 2 de l'accord: LES INSTANCES DE LA GPEC

Les intervenants de la branche en matière de GPEC sont la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation, le comité paritaire de pilotage GPEC, l'Observatoire des métiers et des qualifications, la structure de coordination des GPEC des entreprises, le Centre de formation et des expertises métiers, la Bourse de l'emploi et l'OPCA.

L'information revêtant une importance déterminante dans le processus d'anticipation qu'implique la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les parties signataires conviennent de mettre en place ou de renforcer les dispositifs suivants.

⇒ Le titre 1 de l'annexe II-A devient le **titre 2** qui est modifié et rédigé comme suit :

« 2-LES INSTANCES DE PILOTAGE DE LA BRANCHE

B- LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

e) 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 :

2- 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.

3- 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.

f) Composition et moyens :

La commission gérée paritaire 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.

Les frais de fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation sont assumés par l'AGIRC et par l'ARRCO. »

⇒ 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.

Le **B** du titre 2 est désormais intitulé « **LE COMITE PARITAIRE DE PILOTAGE DE LA GPEC** » et contient les dispositions suivantes :

« 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 (COPIG 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.

Article 3 de l'accord : LES INSTRUMENTS DE LA GPEC

Un titre 3 est créé et rédigé comme suit : « **3- LES INSTRUMENTS DE LA GPEC** »

Le sous-titre B de l'annexe II-A intitulé « L'Observatoire des métiers et des qualifications » devient le sous-titre A du titre 3 et il est rédigé ainsi :

« 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.

A 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.

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 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) 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 entreprises versent à Uniformation en application des obligations légales. »

Un **sous-titre B** intitulé « **LA STRUCTURE DE COORDINATION DES GPEC** » est créé et est inséré dans le titre 3 de l'annexe II-A. Il est rédigé ainsi :

« La branche se dote d'une structure de coordination des GPEC des entreprises dont les moyens matériels et humains sont mis à disposition par les Fédérations de l'Agirc et de l'Arrco et 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. »

L'article 5 de l'annexe II-B est intégré dans le titre 3 de l'annexe II-A et rédigé ainsi :

« C - LE CENTRE DE FORMATION ET DES EXPERTISES METIERS

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.»

⇒ Le titre VIII de l'annexe II-A est intégré dans le titre 3 de ladite annexe et rédigé ainsi :

« 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'article 6 de l'annexe II-B est intégré dans le titre 3 de l'annexe II-A et est intitulé : « **L'OPCA de la Branche Professionnelle** »

Le texte reste inchangé.

Article 4 de l'accord : L'INFORMATION-CONSULTATION DES IRP

Le paragraphe II de l'annexe II-A devient le titre 4 et il est désormais intitulé « **4 - L'INFORMATION- CONSULTATION DES IRP** »

Le texte reste inchangé hormis les termes « comme prévu au chapitre VIII de la présente annexe » dans le dernier alinéa du b, qui sont supprimés.

Il est créé un paragraphe d) intitulé : « Consulter sur la stratégie d'entreprise » et rédigé comme suit :

« 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). »

Article 4 bis de l'accord : LA SECURITE DE L'EMPLOI

Les paragraphes III et IV de l'annexe II-A sont supprimés.

Le paragraphe V de l'annexe II-A intitulé « **Décentralisation** » devient le **Titre 5**.
Il est modifié comme suit :

« 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). »

Le paragraphe VI de l'annexe II-A devient le **Titre 6** et est désormais intitulé « **Garanties applicables en cas de mutations intervenues dans le cadre de transformations internes, fusion, concentration ou décentralisation** ».

Le texte reste inchangé hormis :

- le 1^{er} alinéa qui est rédigé comme suit : « Dans le cas de mutations intervenues dans le cadre de transformations internes, fusion, concentration ou décentralisation. »

- Dans le a), le terme « institution » est remplacé par « entreprise » et le début du 2^{ème} alinéa est modifié comme suit : « L'intéressé qui, ayant perdu un emploi à la suite de ces opérations retrouve un emploi... » (le reste de l'alinéa demeure inchangé).
- Dans le b), le terme « institution » est remplacé par « entreprise » et les termes « et de départ en retraite » sont supprimés.
- le c) est désormais libellé comme suit : « 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 ».

Le paragraphe VII de l'annexe II-A intitulé « **Déplacement du lieu de travail** » devient le **titre 7** et reste inchangé hormis dans le b) où le terme « institution » est remplacé par « entreprise » et la référence au « paragraphe V » est remplacée par « titre 5 ».

« 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. »

Article 5 de l'accord : ANNEXE RELATIVE A LA GPEC OPERATIONNELLE

Dans les domaines de la Retraite Complémentaire pour lesquels la procédure budgétaire est placée sous pilotage fédéral (ensemble des dépenses informatiques affectées à la retraite complémentaire, les CICAS et plates formes téléphoniques, la MOA, les projets métiers RC, la communication), il est créé une ANNEXE au présent accord intitulée : « **LA GPEC OPERATIONNELLE CONCERNANT CERTAINS DOMAINES DE LA RETRAITE COMPLEMENTAIRE** ».

Pour faciliter cette mise en œuvre, la branche se dote d'un Coordinateur GPEC et d'une structure permettant l'accompagnement du changement et de la transformation (ACT), dont les moyens humains et matériels sont mis à leur disposition par les Fédérations AGIRC et ARRCO, pour assurer les travaux dont ils ont la charge.

Article 6 de l'accord : LA MOBILITE

Un TITRE 8 est créé et intitulé : « LA MOBILITE 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. »

Article 7 de l'accord : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'annexe II-B de la Convention collective nationale du 9 décembre 1993 intitulée « Formation Professionnelle » est composée de cinq articles :

- les articles 1,2 et 3 seront revus en fonction des décrets d'application de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.
- L'article 4 est modifié comme suit :

L'article 4 de l'annexe II-B est intitulé « ROLE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES ».

Dans l'article 4.1 de l'annexe II-B, intitulé « Dans l'élaboration du plan de formation », les alinéas 2 à 5 sont supprimés.

L'article 4.2 de l'annexe II-B intitulé « Moyens reconnus aux instances représentatives des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation » est inchangé.

L'article 7 de l'annexe II-B reste inchangé et devient l'article 5.

Article 8 de l'accord : MISE EN COHERENCE DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

Le 10^{ème} alinéa du A) de l'article 7 de la CCN est modifié comme suit : « **Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (CPNEF).** »

Du fait de la création du comité paritaire de pilotage GPEC, les alinéas 12 à 16 du A) de l'article 7 de la Convention sont supprimés et remplacés par le texte suivant :

« Comité paritaire de pilotage de la GPEC

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

Dans le 2^{ème} alinéa du A) de l'article 7bis de la CCN, les termes « [...] le comité paritaire du Centre de formation professionnelle AGIRC-ARRCO [...] » sont remplacés par les termes « [...] le comité paritaire de pilotage de la GPEC [...] ».

Dans le 4^{ème} alinéa de l'article 12 de la CCN, les termes « L'offre d'emploi est concomitamment adressée à la Bourse de l'emploi » sont remplacés par « 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 ».

Dans l'article 5 de l'avenant réglant certaines conditions particulières de travail applicables aux cadres et agents de maîtrise, la référence au « titre VIII de l'annexe II-A » est remplacée par « paragraphe D du titre 3 de l'annexe II-A ».

Le 1^{er} alinéa de l'article 5 de l'annexe I est désormais libellé comme suit : « En tout état de cause, l'annexe II-A et l'annexe II-B s'appliquent, sans les exceptions précédentes, à toutes les institutions relevant de l'AGIRC et de l'ARRCO. »

Article 9 de l'accord : APPLICATION DE L'ACCORD

L'ensemble des dispositions de l'accord entrera en vigueur le lendemain du jour du dépôt, excepté les dispositions du B du titre 2 qui entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015.

Les entreprises s'engagent à ouvrir une négociation dans l'année qui suit la signature du présent accord afin d'en décliner les dispositions.

Les partenaires sociaux se réuniront, dans un délai de trois ans suivant l'entrée en vigueur de l'accord, pour effectuer un bilan de son application et notamment de la mise en œuvre de la GPEC opérationnelle.

Ce bilan sera présenté à la CPNEF.

ANNEXE A L'ACCORD : LA GPEC OPERATIONNELLE CONCERNANT CERTAINS DOMAINES DE LA RETRAITE COMPLEMENTAIRE

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 COMPETENCES

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 MOBILITE 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 :

- La transparence, gage d'une mobilité qui s'effectue en toute confiance ;
- L'équité, qui facilite l'adhésion des collaborateurs, des managers et des RH à la mobilité;
- 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 ;
- 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.

Il- 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 - LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

TITRE 1 : OBJECTIFS ET PRIORITES DE LA BRANCHE POUR L'ORIENTATION ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 1 : Objet de l'accord

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

Article 2 : Objectifs poursuivis

La formation professionnelle joue un rôle essentiel dans le maintien et le développement de l'emploi.

Les parties signataires ont défini au niveau de la branche les objectifs de formation suivants :

- Maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi, notamment de ceux dont la qualification est devenue insuffisante au regard de l'évolution des technologies, de la réglementation ou des transformations économiques et sociales,

- Assurer la sécurisation des parcours professionnels,
- Promouvoir le développement des compétences et des connaissances des salariés,
- Accompagner la mobilité professionnelle dans l'entreprise,
- Etre un outil permettant de favoriser la promotion individuelle,
- Favoriser l'intégration des nouveaux salariés,
- Faciliter la prise en compte, pour favoriser la poursuite du développement de leur activité, des spécificités des salariés de plus de 45 ans ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté,
- Affirmer le rôle de l'encadrement en matière d'évolution et de développement des compétences des collaborateurs placés sous sa responsabilité,
- Favoriser la personnalisation des parcours et des programmes de formations et le recours aux nouvelles technologies éducatives ;
- Développer les formations au niveau professionnel et territorial et s'adapter aux besoins des entreprises et des salariés dans une politique de proximité.

Article 3 : 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 compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre à l'initiative du salarié, en accord avec la réglementation en vigueur,
- du contrat et de la période de professionnalisation,
- du contrat d'apprentissage,
- du droit au congé individuel de formation (CIF) mis en œuvre à l'initiative du salarié.
- Les actions de formation élaborées en particulier dans le cadre du plan permettent de :
 - répondre aux besoins de l'entreprise par l'adaptation des salariés à la tenue de leur emploi, notamment pour faire face aux évolutions technologiques, organisationnelles, législatives et réglementaires ;
 - améliorer les compétences des salariés, et favoriser le développement de leur carrière.

Afin de renforcer l'adhésion des salariés aux actions de développement des compétences qui leur sont proposées, et ainsi leur assurer une efficacité maximale, les entreprises de la branche facilitent, selon leurs modalités (intranet, support papier, etc...), l'accès des salariés aux informations concernant le répertoire des emplois, les possibilités de parcours professionnels, les actions de formation, les évolutions des métiers au regard de l'environnement et aux différentes études et travaux de la branche, notamment ceux de l'Observatoire des métiers et des qualifications.

La recherche de parcours de formation individualisés et l'identification d'orientations à envisager en sera ainsi facilitée.

La communication des orientations de l'entreprise en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences concourra également à cet objectif.

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

3.1.1 : Formations collectives

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

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

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

3.1.2 : Formations individualisées

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

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

Enfin, les actions d'évaluation et de validation des acquis de l'expérience (VAE), mentionnées à l'article 9 du présent accord, correspondant aux besoins des entreprises seront encouragées.

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

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

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

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

Des dispositions seront prises en ce sens, notamment pour les jeunes, et les chômeurs âgés de plus de 45 ans, en ayant recours aux formations en alternance prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles afin d'assurer au mieux l'intégration des nouveaux collaborateurs dans les équipes en place.

Les parties signataires conviennent de renforcer la politique de la branche en faveur de la qualification des demandeurs d'emploi pour lesquels une action de formation s'avèrerait nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi grâce au dispositif de POE tel que mentionné à l'article 16 du présent accord.

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

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

3.4) Formation spécifique de l'encadrement

Le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés.

La mobilisation du personnel d'encadrement s'avère indispensable pour mettre en place des dispositions en matière d'individualisation des parcours de salariés, d'entretiens professionnels et de possibilités d'articulation entre les différents dispositifs existants.

En conséquence, seront développées les actions permettant au personnel d'encadrement d'acquérir ou de perfectionner leurs savoir-faire en matière de gestion prévisionnelle des compétences, de conduite des entretiens professionnels, d'accompagnement de salariés à travers la fonction de tuteur, d'élaboration et de mise en œuvre des actions de formation professionnelle des collaborateurs.

Dans le cadre des formations à la conduite des entretiens professionnels, les personnels encadrants devront être informés de la stratégie d'entreprise.

3.5) Formation dans le cadre des mobilités inter-structures

Afin d'accompagner les mobilités inter-structures :

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

TITRE 2: MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS DE FORMATION

Article 4 : Actions conduites dans le cadre du plan de formation

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

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

Il propose des formations qui participent au développement des compétences et des qualifications. Ces actions relevant de la catégorie 2 sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation.

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

- Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise (catégorie 1).
- Les actions de développement des compétences du salarié (catégorie 2).

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

Toutefois, lorsque de manière exceptionnelle l'action de formation ne peut se dérouler qu'en dehors du temps de travail effectif, le salarié reçoit l'allocation de formation visée à l'article L.6321-10 du Code du travail.

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

Article 5 : Reconnaissance des actions de développement des compétences du salarié relevant de la catégorie 2

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

- 1- Les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification en découlant ;
- 2- Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

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

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

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

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'heures de formation, offrant aux salariés et aux demandeurs d'emploi le bénéfice de formation afin d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des compétences et des qualifications.

Afin de bénéficier d'un financement mutualisé le plus large possible, les parties signataires conviennent que toutes les entreprises sont tenues de verser la contribution de 0,2% afférente au CPF à l'OPCA désigné par la branche.

Les modalités de mises en œuvre du CPF sont portées à la connaissance des salariés.

➤ Formations éligibles :

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

1. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences tel que défini par la législation en vigueur.
2. Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle Emploi et le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.
3. L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE), dans des conditions définies par la législation en vigueur.
4. Les formations sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

5. Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP).
6. Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les formations mentionnées au 4, 5 et 6 ci-dessus doivent figurer sur au moins une des listes suivantes pour être éligibles au CPF :

- la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) pour les salariés des entreprises appliquant la présente convention ;
- la liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

➤ Rôle de la CPNEF :

Dans le cadre de ses attributions générales, la CPNEF tiendra à jour la liste des formations et certifications éligibles au CPF qui présentent un intérêt pour la branche, au moins une fois par an avec l'appui et sur la base des études conduites par les outils de branche.

Les formations éligibles au CPF et mentionnées sur la liste de la CPNEF ne peuvent pas être des formations d'adaptation au poste de travail, ces formations relevant de la responsabilité de l'employeur au travers du plan de formation.

Ces formations doivent notamment permettre :

- de répondre à des besoins prévisibles en compétence au sein des groupes de protection sociale
- au salarié d'évoluer dans son emploi ou sa qualification ou bien de lui ouvrir des perspectives de mobilité, voire de reconversion.

Elles visent aussi bien les métiers spécifiques du secteur de la retraite et de la prévoyance, que les métiers transversaux pouvant être exercés dans d'autres secteurs d'activité.

Par ailleurs, la CPNEF informera régulièrement le COPANEF et les COPAREF sur les formations et certifications répondant aux besoins en emplois ou en compétences stratégiques du secteur et pouvant être proposées aux demandeurs d'emploi dans le cadre de la liste nationale interprofessionnelle ou des listes régionales interprofessionnelles.

6-2) Alimentation du CPF

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Toutefois, les salariés à temps partiel dans le cadre d'un congé parental jusqu'aux 3 ans de l'enfant, acquièrent le même nombre d'heures que les salariés à temps complet.

L'employeur effectue annuellement, pour chaque salarié, le calcul du nombre d'heures venant abonder le compte personnel de formation.

La somme due par l'employeur au titre du financement spécifique prévu au second alinéa de l'article L.6323-11 du code du travail correspond au nombre d'heures ainsi calculé multiplié par le montant minimal forfaitaire fixé à l'article R.6323-2 du code du travail.

En vue d'assurer le suivi des comptes personnels de formation par la Caisse des dépôts et consignations, l'employeur adresse à l'OPCA désigné dans l'annexe du présent accord avant le 1er mars de chaque année, la liste des salariés à temps partiel bénéficiaires ainsi que le nombre d'heures attribuées.

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

6-3) Abondement du CPF

6-3-1 : Création d'un abondement supplémentaire

Dans le cas où un salarié n'aurait pas le nombre d'heures nécessaires sur son CPF pour réaliser une formation, lorsque la durée de celle-ci est supérieure au nombre d'heures dont il dispose au titre de son CPF, il pourra bénéficier d'un abondement supplémentaire au moment de la mobilisation de son compte conformément à l'article L.6323-14 du code du travail pour les formations listées ci-dessous ou s'il appartient à un des publics prioritaires suivants :

- Pour les formations suivantes : CQP de la branche, accompagnement VAE, préparation à la mobilité inter-structures ou à la mobilité externe et pour les formations conduisant à l'exercice des métiers en tension (métiers pour lesquels il existe des difficultés de recrutement pour les entreprises), pour les formations destinées aux salariés occupant un emploi menacé, un abondement à hauteur du nombre d'heures manquantes sur son compte.

- Pour les formations faisant partie des orientations de la formation professionnelle définies au sein de chacune des entreprises de la branche et les formations ou les certifications inscrites sur la liste élaborée par la CPNEF, un abondement supplémentaire de 100% des heures portées à son compte dans la limite des heures manquantes pour les publics prioritaires suivants :

- les salariés à temps partiel,
- les salariés occupant un emploi menacé,
- les salariés âgés de 45 ans et plus ou qui comptent vingt ans d'activité professionnelle.

La CPNEF pourra étudier les adaptations nécessaires en matière de publics prioritaires et de formations éligibles à cet abondement.

6.3.2 Abondement complémentaire de gré à gré :

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

Par ailleurs, le CPF pourra être abondé par la période de professionnalisation.

6-4) Mobilisation du CPF :

➤ En tout ou partie pendant le temps de travail :

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle n'excède pas 6 mois, et 120 jours avant, pour une formation d'une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur lui notifie sa réponse dans un délai d'un mois. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, vaut acceptation.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis, dans les conditions définies à l'article L.6323-17 du code du travail:

- lorsque la formation est financée au titre des heures correctives créditées sur le CPF, dans les conditions prévues à l'article L.6323-13 du code du travail, suite à l'entretien professionnel faisant le bilan récapitulatif des 6 années écoulées ;
- lorsqu'elle vise les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ; l'accompagnement à la VAE ;
- pour les formations figurant sur une liste d'entreprise élaborée à cet effet.

➤ En dehors du temps de travail

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

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 évolution professionnelle par des actions de formation.

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

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

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

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

La reconversion ou la promotion par alternance a pour but l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue par :

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

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

Conformément aux articles D. 6324-1 et L. 6325-11 du code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance, en application des dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.

Pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois.

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

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

Article 8: Mise en place de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)

8-1) Elaboration des CQP

Les CQP concernent des qualifications dont l'acquisition et la transmission sont essentielles à l'activité des entreprises de la branche.

Pour les métiers de la retraite, des Certificats de Qualification Professionnelle seront définis par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation sur propositions faites par le Comité paritaire de pilotage de la GPEC notamment à partir des travaux de l'Observatoire des métiers et des qualifications.

Ces CQP seront positionnés au regard des degrés du critère « Formation/Expérience », tels que définis dans le document I de l'annexe IV de la présente CCN.

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

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

L'obtention du CQP peut se faire par le biais de certificats de compétences professionnelles (CCP).

Pour chaque CQP de branche, le Centre de formation et des expertises métiers construit et met à disposition des entreprises et des salariés des référentiels de blocs de compétences à maîtriser.

8-2) Obtention du CQP

L'Obtention du CQP est délivrée par la CPNEF après validation par un jury paritaire dont les membres sont désignés pour moitié par l'Association d'employeurs d'une part, par les organisations syndicales signataires de la CCN d'autre part.

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

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

Les entreprises de la branche s'engagent à réaliser un suivi de l'évolution professionnelle des salariés ayant obtenu un CQP, présenté à la CPNEF.

Article 9 : La 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

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

TITRE 3 : INFORMATION ET ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 10 : Information des salariés sur les dispositifs de formation

Les entreprises doivent mettre en place les moyens d'informations individuels et/ou collectifs permettant aux salariés de connaître les conditions dans lesquelles ils peuvent bénéficier :

- du compte personnel de formation, en facilitant l'accès au site de gestion du compte ;
- du conseil en évolution professionnelle ;
- d'un bilan de compétences ;
- du dispositif de validation des acquis de l'expérience ;
- du CIF.

Article 11 : 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. A ce titre, l'articulation entre le CEP et l'entretien professionnel, prévu à l'article 13 du présent accord, est encouragé.

Le CEP a pour objectif de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours au compte personnel de formation.

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

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

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

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

Article 12 : Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

Le Passeport « Orientation - Formation » est un support qui permet au salarié de piloter son parcours professionnel.

Il peut aider à :

- faire le point sur les compétences acquises,
- réaliser un curriculum vitae,
- préparer un entretien professionnel,
- préparer un bilan de compétences ou une démarche VAE,
- évaluer les besoins de formations futurs,
- favoriser une mobilité professionnelle.

C'est un outil d'aide à l'orientation et à la mobilité.

C'est un document personnel. Il est établi à l'initiative du salarié et reste sa propriété ; il en garde la responsabilité d'utilisation.

Il recense principalement :

- les formations suivies, en formation continue ou initiale,
- les diplômes, titres et certifications professionnelles,
- les stages et emplois occupés,
- les activités et compétences,
- les expériences bénévoles pratiquées parallèlement à l'activité professionnelle.

Le passeport est accessible via le système d'information du compte personnel de formation sur le site dédié de la caisse des dépôts et consignations.

Dans le cadre d'une démarche GPEC, le passeport constitue l'un des outils individuels à privilégier et à promouvoir. Ainsi, les entreprises de la branche s'engagent à communiquer sur ce document et à faciliter son utilisation par les salariés.

Article 13 : L'entretien professionnel

13-1) L'entretien professionnel

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

➤ Finalités

Afin de permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, un entretien professionnel est mis en œuvre dans toutes les entreprises. Il permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'entretien professionnel est distinct dans son objet, de l'entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise.

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

➤ Mise en œuvre

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 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 parental d'éducation, d'un congé de soutien familial ou d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L.1225-47 du code du travail, d'un congé d'adoption, d'un arrêt longue maladie, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ou à l'issue d'un mandat syndical.

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

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

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

➤ Contenu

Le contenu de l'entretien professionnel est défini au niveau de chaque entreprise.
Il portera a minima sur :

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

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

Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation ou de la période de professionnalisation.

➤ Organisation

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

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

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont copie est remise au salarié.

La branche s'engage à accompagner les entreprises dans la mise en place de cet entretien notamment par la mise à disposition d'un support type.

Afin de faciliter la mise en place de cet entretien, le modèle de grille d'entretien élaboré par l'OPCA de la branche, est joint au présent accord* (* Ce document est disponible sur demande auprès du Secrétariat des Commissions paritaires.).

13-2) 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.

Cet entretien récapitulatif donne lieu à la rédaction d'un document dont copie est remise au salarié.

Un support sera élaboré au niveau de la branche et proposé aux membres de la CPNEF et aux entreprises

Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des six dernières années, des entretiens professionnels prévus à l'article 3.9.1 et d'apprécier s'il a :

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié tous les deux ans des entretiens prévus et d'au-moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, le CPF est abondé suivant les dispositions législatives en vigueur.

TITRE 4 : L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Article 14 : Actions conduites dans le cadre des dispositifs liés à l'alternance :

Les parties signataires affirment leur volonté de maintenir et de développer une politique en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie des contrats en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

14-1) Le recours au dispositif des contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de 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 ;
- Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes 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) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la Convention collective nationale.

Conformément à l'article L. 6325-11 du code du travail, l'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe en début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 à 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles au contrat de professionnalisation, en application des dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.

Pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois.

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

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

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) détermine et révisé, le cas échéant, les taux de prise en charge des frais engagés dans le cadre du contrat de professionnalisation.

14-2) Le contrat d'apprentissage

L'apprentissage est une formation en alternance délivrée dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée de type particulier permettant de préparer une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Les bénéficiaires sont :

- les jeunes de 16 à 25 ans,
- les anciens apprentis de moins de 30 ans qui préparent un diplôme ou un titre supérieur à celui déjà obtenu,
- les personnes handicapées sans limite d'âge,
- les personnes de plus de 26 ans qui projettent de créer ou de reprendre une entreprise qui suppose l'obtention du diplôme ou du titre,
- les jeunes à partir de 15 ans révolus qui ont terminé l'enseignement de la 3^{ème}.

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

- l'âge de l'apprenti,
- sa progression dans le cycle de formation.

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

Les entreprises de la branche privilégient la mise en place de contrats d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap et les jeunes de moins de 26 ans.

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

14-3) Issue des contrats en alternance

Les entreprises portent une attention particulière au recrutement des alternants, à l'accompagnement dont ils bénéficient ainsi qu'aux possibilités d'insertion qui s'ensuivront. A cette fin, les possibilités d'un recrutement sont recherchées dans l'entreprise, et, à défaut, dans la branche, en liaison avec la bourse de l'emploi.

Article 15 : Le tutorat

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation en alternance (contrat d'apprentissage et contrat ou période de professionnalisation).

Le tuteur ou le maître d'apprentissage ont notamment pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les alternants,
- d'organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité des personnes concernées et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnels et de savoir-faire professionnels,
- de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées,
- d'assurer la liaison avec les organismes ou établissements de formation de ces personnes,
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Pour permettre au tuteur d'exercer efficacement ces missions, les parties signataires conviennent que :

- le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de période de professionnalisation ;
- les entreprises mettent en place des actions préparant à l'exercice de la fonction tutorale, et si nécessaire, des formations spécifiques à cette fonction ;
- les entreprises veillent à adapter l'organisation du temps de travail afin que le tuteur dispose du temps nécessaire pour exercer sa mission.

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

L'exercice de cette mission donne lieu à l'attribution d'une prime annuelle d'un montant au moins égal à 30% de la RMMG de la classe 1 niveau A ou du SMIC mensuel si celui-ci est supérieur, selon des modalités fixées au niveau de l'entreprise.

Pour accompagner les entreprises dans la mise en place de cette fonction, la branche établira un guide du tutorat qui sera présenté en CPNEF et dans lequel sera décrit, notamment, les missions du tuteur.

Article 16 : 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.

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 : ROLE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

La consultation sur le plan de formation est intégrée à la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les informations relatives au plan de formation doivent être mises à disposition des membres du comité d'entreprise dans la BDES.

Dans les entreprises, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée :

- de préparer les délibérations du comité d'entreprise ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Le temps passé par les membres de la commission de la formation qui ne seraient pas membres du comité d'entreprise, aux réunions de ladite commission consacrée 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.

TITRE 6 : LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 17 : OPCA de la branche professionnelle

le cadre de l'obligation légale prévue à l'article L.6331-1 du code du travail, les entreprises de la branche adressent à l'OPCA désigné dans l'annexe au présent accord¹, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, un versement unique égale au pourcentage des rémunérations de l'année de référence, fixé par les textes en vigueur.

Article 18 : Niveau minimal d'investissement formation

¹ Cette annexe figure à la fin du recueil.

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

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

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

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

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

- les actions de formation catégorie 1 et 2 issues du plan de formation de l'entreprise ;
- la contribution unique versée à l'OPCA suivant la législation en vigueur.

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

**ACCORD RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE PORTANT AVENANT N°17 A LA
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DU PERSONNEL DES INSTITUTIONS DE
RETRAITE COMPLEMENTAIRE
DU 9 DECEMBRE 1993**

Préambule

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a profondément modifié les règles de la formation professionnelle, notamment celles concernant son financement, replaçant ainsi la formation professionnelle au cœur de la sécurisation des parcours professionnels et du développement de nouvelles compétences ou de l'acquisition de nouvelles qualifications.

Les parties signataires, rappellent l'importance de la formation professionnelle tant pour les entreprises que pour les salariés qui les composent et entendent ainsi utiliser les nouveaux outils mis à leur disposition par la loi pour permettre :

- aux salariés d'acquérir de nouvelles qualifications et développer des compétences nouvelles pour s'adapter à l'évolution de leurs métiers et de leurs emplois, pour devenir acteurs de leur évolution dans le cadre de leur projet professionnel, pour sécuriser leurs parcours professionnels ;
- d'enrichir la capacité d'emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle par un développement des compétences et des qualifications ;
- de maintenir les compétences des salariés face aux évolutions économiques, technologiques et d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements ;
- aux entreprises de la branche d'être plus performantes.

A cet effet, la branche porte une attention particulière à la nécessaire coordination des différents acteurs de la formation professionnelle au niveau des régions et des territoires.

L'univers de la protection sociale évolue dans un monde en profonde mutation, avec des exigences de service, de performance et d'efficacité toujours plus fortes, non seulement vis-à-vis des clients (entreprises, cotisants et allocataires), mais aussi vis-à-vis des organismes de protection sociale. Ces exigences sont au cœur des enjeux des entreprises de la branche.

La nécessité de valoriser le patrimoine humain apparaît dans ce contexte comme primordial. A ce titre, les dispositifs de formation professionnelle constituent un élément essentiel d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au service notamment du développement des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés.

Par le présent accord, les parties signataires s'attachent à donner aux salariés les moyens de se préparer à ces nouveaux enjeux et ainsi contribuer à améliorer les capacités opérationnelles et l'efficacité des entreprises au service de leurs clients.

C'est sur ces bases qu'elles entendent rénover l'Annexe II-B de la Convention collective nationale du 9 décembre 1993 relative à la formation professionnelle.

L'annexe II-B intitulée « LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE », est désormais rédigée comme suit.

TITRE 1 : Objectifs et priorités de la branche pour l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie

Article 1 : Objet de l'accord

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

Article 2 : Objectifs poursuivis

La formation professionnelle joue un rôle essentiel dans le maintien et le développement de l'emploi.

Les parties signataires ont défini au niveau de la branche les objectifs de formation suivants :

- Maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi, notamment de ceux dont la qualification est devenue insuffisante au regard de l'évolution des technologies, de la réglementation ou des transformations économiques et sociales,
- Assurer la sécurisation des parcours professionnels,
- Promouvoir le développement des compétences et des connaissances des salariés,
- Accompagner la mobilité professionnelle dans l'entreprise,
- Être un outil permettant de favoriser la promotion individuelle,
- Favoriser l'intégration des nouveaux salariés,
- Faciliter la prise en compte, pour favoriser la poursuite du développement de leur activité, des spécificités des salariés de plus de 45 ans ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté,
- Affirmer le rôle de l'encadrement en matière d'évolution et de développement des compétences des collaborateurs placés sous sa responsabilité,
- Favoriser la personnalisation des parcours et des programmes de formations et le recours aux nouvelles technologies éducatives ;
- Développer les formations au niveau professionnel et territorial et s'adapter aux besoins des entreprises et des salariés dans une politique de proximité.

Article 3 : 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 compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre à l'initiative du salarié, en accord avec la réglementation en vigueur,
- du contrat et de la période de professionnalisation,
- du contrat d'apprentissage,
- du droit au congé individuel de formation (CIF) mis en œuvre à l'initiative du salarié.

Les actions de formation élaborées en particulier dans le cadre du plan permettent de :

- répondre aux besoins de l'entreprise par l'adaptation des salariés à la tenue de leur emploi, notamment pour faire face aux évolutions technologiques, organisationnelles, législatives et réglementaires ;
- améliorer les compétences des salariés, et favoriser le développement de leur carrière.

Afin de renforcer l'adhésion des salariés aux actions de développement des compétences qui leur sont proposées, et ainsi leur assurer une efficacité maximale, les entreprises de la branche facilitent, selon leurs modalités (intranet, support papier, etc...), l'accès des salariés aux informations concernant le répertoire des emplois, les possibilités de parcours professionnels, les actions de formation, les évolutions des métiers au regard de l'environnement et aux différentes

études et travaux de la branche, notamment ceux de l'Observatoire des métiers et des qualifications.

La recherche de parcours de formation individualisés et l'identification d'orientations à envisager en sera ainsi facilitée.

La communication des orientations de l'entreprise en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences concourra également à cet objectif.

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

3.1.1 : Formations collectives

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

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

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

3.1.2 : Formations individualisées

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

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

Enfin, les actions d'évaluation et de validation des acquis de l'expérience (VAE), mentionnées à l'article 9 du présent accord, correspondant aux besoins des entreprises seront encouragées.

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

Des actions de formation qualifiantes doivent permettre de se maintenir dans l'emploi, ou d'évoluer dans l'entreprise en fonction des postes disponibles ou, le cas échéant, de faciliter la

mobilité professionnelle, soit en vue d'une progression de carrière, soit pour la sauvegarde de l'emploi.

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

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

Des dispositions seront prises en ce sens, notamment pour les jeunes, et les chômeurs âgés de plus de 45 ans, en ayant recours aux formations en alternance prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles afin d'assurer au mieux l'intégration des nouveaux collaborateurs dans les équipes en place.

Les parties signataires conviennent de renforcer la politique de la branche en faveur de la qualification des demandeurs d'emploi pour lesquels une action de formation s'avèrerait nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi grâce au dispositif de POE tel que mentionné à l'article 16 du présent accord.

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

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

3.4) Formation spécifique de l'encadrement

Le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés.

La mobilisation du personnel d'encadrement s'avère indispensable pour mettre en place des dispositions en matière d'individualisation des parcours de salariés, d'entretiens professionnels et de possibilités d'articulation entre les différents dispositifs existants.

En conséquence, seront développées les actions permettant au personnel d'encadrement d'acquérir ou de perfectionner leurs savoir-faire en matière de gestion prévisionnelle des compétences, de conduite des entretiens professionnels, d'accompagnement de salariés à travers la fonction de tuteur, d'élaboration et de mise en œuvre des actions de formation professionnelle des collaborateurs.

Dans le cadre des formations à la conduite des entretiens professionnels, les personnels encadrants devront être informés de la stratégie d'entreprise.

3.5) Formation dans le cadre des mobilités inter-structures

Afin d'accompagner les mobilités inter-structures :

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

TITRE 2 : Mise en œuvre des dispositifs de formation

Article 4 : Actions conduites dans le cadre du plan de formation

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

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

Il propose des formations qui participent au développement des compétences et des qualifications. Ces actions relevant de la catégorie 2 sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation.

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

- Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise (catégorie 1).
- Les actions de développement des compétences du salarié (catégorie 2).

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

Toutefois, lorsque de manière exceptionnelle l'action de formation ne peut se dérouler qu'en dehors du temps de travail effectif, le salarié reçoit l'allocation de formation visée à l'article L.6321-10 du Code du travail.

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

Article 5 : Reconnaissance des actions de développement des compétences du salarié relevant de la catégorie 2

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son

départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

- 3- Les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification en découlant ;
- 4- Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

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

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

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

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'heures de formation, offrant aux salariés et aux demandeurs d'emploi le bénéfice de formation afin d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des compétences et des qualifications.

Afin de bénéficier d'un financement mutualisé le plus large possible, les parties signataires conviennent que toutes les entreprises sont tenues de verser la contribution de 0,2% afférente au CPF à l'OPCA désigné par la branche.

Les modalités de mises en œuvre du CPF sont portées à la connaissance des salariés.
Formations éligibles :

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

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

2. Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle Emploi et le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.
3. L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE), dans des conditions définies par la législation en vigueur.
4. Les formations sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.
5. Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP).
6. Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les formations mentionnées au 4, 5 et 6 ci-dessus doivent figurer sur au moins une des listes suivantes pour être éligibles au CPF :

- la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) pour les salariés des entreprises appliquant la présente convention ;
- la liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

✓ Rôle de la CPNEF :

Dans le cadre de ses attributions générales, la CPNEF tiendra à jour la liste des formations et certifications éligibles au CPF qui présentent un intérêt pour la branche, au moins une fois par an avec l'appui et sur la base des études conduites par les outils de branche.

Les formations éligibles au CPF et mentionnées sur la liste de la CPNEF ne peuvent pas être des formations d'adaptation au poste de travail, ces formations relevant de la responsabilité de l'employeur au travers du plan de formation.

Ces formations doivent notamment permettre :

- de répondre à des besoins prévisibles en compétence au sein des groupes de protection sociale
- au salarié d'évoluer dans son emploi ou sa qualification ou bien de lui ouvrir des perspectives de mobilité, voire de reconversion.

Elles visent aussi bien les métiers spécifiques du secteur de la retraite et de la prévoyance, que les métiers transversaux pouvant être exercés dans d'autres secteurs d'activité.

Par ailleurs, la CPNEF informera régulièrement le COPANEF et les COPAREF sur les formations et certifications répondant aux besoins en emplois ou en compétences stratégiques du secteur et pouvant être proposées aux demandeurs d'emploi dans le cadre de la liste nationale interprofessionnelle ou des listes régionales interprofessionnelles.

6-2) Alimentation du CPF

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Toutefois, les salariés à temps partiel dans le cadre d'un congé parental jusqu'aux 3 ans de l'enfant, acquièrent le même nombre d'heures que les salariés à temps complet.

L'entreprise s'acquitte alors d'un versement complémentaire auprès de l'OPCA par heure portée au crédit de ce compte à ce titre, suivant la réglementation en vigueur.

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

6-3) Abondement du CPF

6-3-1 : Création d'un abondement supplémentaire

Dans le cas où un salarié n'aurait pas le nombre d'heures nécessaires sur son CPF pour réaliser une formation, lorsque la durée de celle-ci est supérieure au nombre d'heures dont il dispose au titre de son CPF, il pourra bénéficier d'un abondement supplémentaire au moment de la mobilisation de son compte conformément à l'article L.6323-14 du code du travail pour les formations listées ci-dessous ou s'il appartient à un des publics prioritaires suivants :

- Pour les formations suivantes : CQP de la branche, accompagnement VAE, préparation à la mobilité inter-structures ou à la mobilité externe et pour les formations conduisant à l'exercice des métiers en tension (métiers pour lesquels il existe des difficultés de recrutement pour les entreprises), pour les formations destinées aux salariés occupant un emploi menacé, un abondement à hauteur du nombre d'heures manquantes sur son compte.
- Pour les formations faisant partie des orientations de la formation professionnelle définies au sein de chacune des entreprises de la branche et les formations ou les certifications inscrites sur la liste élaborée par la CPNEF, un abondement supplémentaire de 100% des heures portées à son compte dans la limite des heures manquantes pour les publics prioritaires suivants :
 - les salariés à temps partiel,
 - les salariés occupant un emploi menacé,
 - les salariés âgés de 45 ans et plus ou qui comptent vingt ans d'activité professionnelle.

La CPNEF pourra étudier les adaptations nécessaires en matière de publics prioritaires et de formations éligibles à cet abondement.

6.3.2 Abondement complémentaire de gré à gré :

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

Par ailleurs, le CPF pourra être abondé par la période de professionnalisation.

6-4) Mobilisation du CPF :

➤ En tout ou partie pendant le temps de travail :

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle n'excède pas 6 mois, et 120 jours avant, pour une formation d'une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur lui notifie sa réponse dans un délai d'un mois. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, vaut acceptation.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis, dans les conditions définies à l'article L.6323-17 du code du travail:

- lorsque la formation est financée au titre des heures correctives créditées sur le CPF, dans les conditions prévues à l'article L.6323-13 du code du travail, suite à l'entretien professionnel faisant le bilan récapitulatif des 6 années écoulées;
- lorsqu'elle vise les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences; l'accompagnement à la VAE ;
- pour les formations figurant sur une liste d'entreprise élaborée à cet effet.

✓ En dehors du temps de travail

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

Article 7 : Les périodes de professionnalisation :

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat de travail à durée indéterminée, et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ou déterminée.

Elles comprennent des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement et associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques.

Elles permettent l'acquisition d'une qualification professionnelle, ou d'accéder à des certifications inscrites à l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), ou encore d'accéder au socle de connaissance et de compétences défini par décret.

Sont considérés comme prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation :

- les salariés dont la qualification est devenue insuffisante eu égard à l'évolution des métiers ;
- les salariés dont l'emploi est appelé à disparaître ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une longue période d'absence (longue maladie ou accident du travail, maternité, congé parental ou d'adoption ou sabbatique) ou ayant interrompu leur activité professionnelle pour motif familial ou pour l'exercice d'un mandat syndical ou électif ;
- les salariés d'au moins 45 ans ou qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, qui souhaitent consolider leur seconde partie de carrière ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L.5212-13 du Code du travail.

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

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

Article 8: Mise en place de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)

8-1) Elaboration des CQP

Les CQP concernent des qualifications dont l'acquisition et la transmission sont essentielles à l'activité des entreprises de la branche.

Pour les métiers de la retraite, des Certificats de Qualification Professionnelle seront définis par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation sur propositions faites par le Comité paritaire de pilotage de la GPEC notamment à partir des travaux de l'Observatoire des métiers et des qualifications.

Ces CQP seront positionnés au regard des degrés du critère « Formation/Expérience », tels que définis dans le document I de l'annexe IV de la présente CCN.

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

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

L'obtention du CQP peut se faire par le biais de certificats de compétences professionnelles (CCP).

Pour chaque CQP de branche, le Centre de formation et des expertises métiers construit et met à disposition des entreprises et des salariés des référentiels de blocs de compétences à maîtriser.

8-2) Obtention du CQP

L'Obtention du CQP est délivrée par la CPNEF après validation par un jury paritaire dont les membres sont désignés pour moitié par l'Association d'employeurs d'une part, par les organisations syndicales signataires de la CCN d'autre part.

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

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

Les entreprises de la branche s'engagent à réaliser un suivi de l'évolution professionnelle des salariés ayant obtenu un CQP, présenté à la CPNEF.

Article 9 : La 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

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

TITRE 3 : INFORMATION ET ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 10 : Information des salariés sur les dispositifs de formation

Les entreprises doivent mettre en place les moyens d'informations individuels et/ou collectifs permettant aux salariés de connaître les conditions dans lesquelles ils peuvent bénéficier :

- du compte personnel de formation, en facilitant l'accès au site de gestion du compte ;
- du conseil en évolution professionnelle ;
- d'un bilan de compétences ;
- du dispositif de validation des acquis de l'expérience ;
- du CIF.

Article 11 : 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. A ce titre, l'articulation entre le CEP et l'entretien professionnel, prévu à l'article 13 du présent accord, est encouragé.

Le CEP a pour objectif de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours au compte personnel de formation.

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

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

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

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

Article 12 : Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

Le Passeport « Orientation - Formation » est un support qui permet au salarié de piloter son parcours professionnel.

Il peut aider à :

- faire le point sur les compétences acquises,
- réaliser un curriculum vitae,
- préparer un entretien professionnel,
- préparer un bilan de compétences ou une démarche VAE,
- évaluer les besoins de formations futurs,
- favoriser une mobilité professionnelle.

C'est un outil d'aide à l'orientation et à la mobilité.

C'est un document personnel. Il est établi à l'initiative du salarié et reste sa propriété ; il en garde la responsabilité d'utilisation.

Il recense principalement :

- les formations suivies, en formation continue ou initiale,
- les diplômes, titres et certifications professionnelles,
- les stages et emplois occupés,

- les activités et compétences,
- les expériences bénévoles pratiquées parallèlement à l'activité professionnelle.

Le passeport est accessible via le système d'information du compte personnel de formation sur le site dédié de la caisse des dépôts et consignations.

Dans le cadre d'une démarche GPEC, le passeport constitue l'un des outils individuels à privilégier et à promouvoir. Ainsi, les entreprises de la branche s'engagent à communiquer sur ce document et à faciliter son utilisation par les salariés.

Article 13 : L'entretien professionnel

13-1) L'entretien professionnel

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

Finalités

Afin de permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, un entretien professionnel est mis en œuvre dans toutes les entreprises. Il permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'entretien professionnel est distinct dans son objet, de l'entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise.

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

Mise en œuvre

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 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 parental d'éducation, d'un congé de soutien familial ou d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L.1225-47 du code du travail, d'un congé d'adoption, d'un arrêt longue maladie, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ou à l'issue d'un mandat syndical.

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

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

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

Contenu

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

Il portera a minima sur :

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

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

Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation ou de la période de professionnalisation.

Organisation

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

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

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont copie est remise au salarié.

La branche s'engage à accompagner les entreprises dans la mise en place de cet entretien notamment par la mise à disposition d'un support type.

Afin de faciliter la mise en place de cet entretien, le modèle de grille d'entretien élaboré par l'OPCA de la branche, est joint au présent accord.

13-2) 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.

Cet entretien récapitulatif donne lieu à la rédaction d'un document dont copie est remise au salarié.

Un support sera élaboré au niveau de la branche et proposé aux membres de la CPNEF et aux entreprises

Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des six dernières années, des entretiens professionnels prévus à l'article 3.9.1 et d'apprécier s'il a :

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié tous les deux ans des entretiens prévus et d'au-moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, le CPF est abondé suivant les dispositions législatives en vigueur.

TITRE 4 : L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Article 14 : Actions conduites dans le cadre des dispositifs liés à l'alternance :

Les parties signataires affirment leur volonté de maintenir et de développer une politique en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie des contrats en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

14-1) Le recours au dispositif des contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et publics fragilisés relevant des minima sociaux en leur permettant d'acquérir une qualification par alternance entre des actions de formation et l'exercice d'activités professionnelles en relation avec la qualification visée.

Il s'adresse :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale,
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires du revenu de solidarité active,
- aux personnes en situation de handicap.

Il est conclu dans les conditions fixées par la loi, étant entendu que, lorsque la nature de la formation préparée l'exige, il est convenu que :

- la durée du contrat peut être portée jusqu'à 24 mois lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, ou d'une action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée ;
- les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont portés à une durée égale à 50% maximum du

contrat de professionnalisation à durée déterminée ou des actions de professionnalisation qui se situent au début du contrat à durée indéterminée.

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

14-2) Le contrat d'apprentissage

L'apprentissage est une formation en alternance délivrée dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée de type particulier permettant de préparer une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Les bénéficiaires sont :

- les jeunes de 16 à 25 ans,
- les anciens apprentis de moins de 30 ans qui préparent un diplôme ou un titre supérieur à celui déjà obtenu,
- les personnes handicapées sans limite d'âge,
- les personnes de plus de 26 ans qui projettent de créer ou de reprendre une entreprise qui suppose l'obtention du diplôme ou du titre,
- les jeunes à partir de 15 ans révolus qui ont terminé l'enseignement de la 3ème.

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

- l'âge de l'apprenti,
- sa progression dans le cycle de formation.

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

Les entreprises de la branche privilégient la mise en place de contrats d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap et les jeunes de moins de 26 ans.

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

14-3) Issue des contrats en alternance

Les entreprises portent une attention particulière au recrutement des alternants, à l'accompagnement dont ils bénéficient ainsi qu'aux possibilités d'insertion qui s'ensuivront. A cette fin, les possibilités d'un recrutement sont recherchées dans l'entreprise, et, à défaut, dans la branche, en liaison avec la bourse de l'emploi.

Article 15 : Le tutorat

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation en alternance (contrat d'apprentissage et contrat ou période de professionnalisation).

Le tuteur ou le maître d'apprentissage ont notamment pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les alternants,
- d'organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité des personnes concernées et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnels et de savoir-faire professionnels,
- de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées,
- d'assurer la liaison avec les organismes ou établissements de formation de ces personnes,
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Pour permettre au tuteur d'exercer efficacement ces missions, les parties signataires conviennent que :

- le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de période de professionnalisation ;
- les entreprises mettent en place des actions préparant à l'exercice de la fonction tutorale, et si nécessaire, des formations spécifiques à cette fonction ;
- les entreprises veillent à adapter l'organisation du temps de travail afin que le tuteur dispose du temps nécessaire pour exercer sa mission.
-

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

L'exercice de cette mission donne lieu à l'attribution d'une prime annuelle d'un montant au moins égal à 30% de la RMMG de la classe 1 niveau A ou du SMIC mensuel si celui-ci est supérieur, selon des modalités fixées au niveau de l'entreprise.

Pour accompagner les entreprises dans la mise en place de cette fonction, la branche établira un guide du tutorat qui sera présenté en CPNEF et dans lequel sera décrit, notamment, les missions du tuteur.

Article 16 : 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.

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 : Rôle des instances représentatives du personnel

La consultation sur le plan de formation est intégrée à la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les informations relatives au plan de formation doivent être mises à disposition des membres du comité d'entreprise dans la BDES.

Dans les entreprises, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée :

- de préparer les délibérations du comité d'entreprise ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

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

TITRE 6 : Le Financement de la formation professionnelle

Article 17 : OPCA de la branche professionnelle

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

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 2,2% minimum de la masse salariale.

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

- les actions de formation catégorie 1 et 2 issues du plan de formation de l'entreprise ;
- la contribution unique versée à l'OPCA suivant la législation en vigueur.

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

TITRE 7 : Application de l'accord

L'ensemble de ces dispositions entre en vigueur le 1er janvier 2016.

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

ANNEXE À L'ACCORD RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE PORTANT AVENANT N°17 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DU PERSONNEL DES INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE DU 9 DECEMBRE 1993

DÉSIGNATION DE L'OPCA DE BRANCHE

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

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

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

ACCORD RELATIF A LA DESIGNATION DE L'OPERATEUR DE COMPETENCES POUR LA BRANCHE DES INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET DES INSTITUTIONS DE PREVOYANCE

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Vu l'article L. 6332-1-1 du code du travail, dans sa version en vigueur à compter du 1er janvier 2019,

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.

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 1er janvier 2019. Il est conclu pour une durée indéterminée.

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, cet accord s'applique sous réserve de la conclusion de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences pour la filière cohésion sociale et de son agrément par l'autorité administrative.

**ANNEXE II-B DE LA CCN DU 9 DECEMBRE 1993
LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

PREAMBULE

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 / PRIORITES DE LA BRANCHE POUR L'ORIENTATION ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE ET LES MODALITES D'ACCES

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.

A 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 ;
- Etre 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 encouragés.

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.

A 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'avèrerait 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.

A cet effet, le Centre de formation et des expertises métiers définira un socle minimum de connaissances qui devra obligatoirement être dispensé dans les parcours d'intégration afin d'assurer, notamment, une bonne compréhension de l'organisation de la protection sociale

complémentaire, des missions des différents organismes et des principes de fonctionnement des institutions paritaires.

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 :
 - Des actions de formation déterminées par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, selon le cas, soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, fixées par ledit accord. L'accord peut également prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail ;
 - En l'absence d'accord collectif et avec l'accord du salarié, des actions de formation qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

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

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

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

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

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

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

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

9.2) 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). A 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. A ce titre, l'articulation entre le CEP et l'entretien professionnel, prévu à l'article 14 du présent accord, est encouragée.

Le CEP a pour objectif de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et facilite le recours au compte personnel de formation.

Ce service est assuré par des opérateurs nationaux et régionaux, dans le cadre du service public de l'orientation tout au long de la vie organisé par l'Etat 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

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

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

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

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

- Accueillir et faciliter l'intégration du tuteuré :
 - Préparer l'arrivée de l'alternant dans l'entreprise ;
 - Accueillir l'alternant à son arrivée ;
 - Faciliter l'intégration de l'alternant durant sa période d'essai.

- Accompagner le développement des apprentissages et de l'autonomie professionnelle :
 - Suivre le parcours avec le centre de formation ;
 - Organiser le parcours au sein de l'entreprise ;
 - Accompagner l'alternant dans son apprentissage.

- Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages :
 - S'appuyer sur des situations de travail pour développer l'apprentissage ;
 - Guider la réflexion de l'alternant sur ses activités professionnelles et d'apprentissage ;
 - Evaluer les acquis de l'apprentissage en situation de travail.

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

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

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

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

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

Ce temps, attribué et formalisé selon les modalités définies entre l'employeur et le tuteur est consacré exclusivement à l'exercice de sa mission. Le temps passé à exercer la fonction tutorale est considéré comme temps de travail effectif. Il correspond à une proportion de 15 à 25% du temps de travail du collaborateur concerné, pour un apprenant. Ce temps peut être majoré si le tuteur a en charge 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.

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 MATU2 ; la forme et les conditions d'attribution de cette attestation seront définies par la CPNEF.

A 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 ALLOUES A 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.

Fait à Paris, le 22 décembre 2020

ANNEXE 1 : Liste des certifications PRO A

INTITULE	FAMILLE PROFESSIONNELLE	ORGANISME DE FORMATION	SANCTION DE L'ACTION DE FORMATION
CQP Conseiller retraite	Conseil et Gestion	CFEM	TITRE OU DIPLÔME PROFESSIONNEL ENREGISTRE 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 ENREGISTRE 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 ENREGISTRE AU RNCP
CQP Assistant Commercial	Développement	GROUPE IGS IFPASS	TITRE OU DIPLÔME PROFESSIONNEL ENREGISTRE AU RNCP

CQP Spécialiste prestations Mention santé ou prévoyance	Conseil et Gestion	AFPA GROUPE IGS	CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)
BTS Assurance	Conseil et Gestion	ESA IFPASS	TITRE OU DIPLÔME PROFESSIONNEL ENREGISTRE AU RNCP
Licence Professionnelle conseiller souscripteur, gestionnaire en assurance	Conseil et Gestion	Ecole Nationale d'Assurances / CNAM	TITRE OU DIPLÔME PROFESSIONNEL ENREGISTRE AU RNCP
Management de l'assurance (M1 et M2)	Conseil et Gestion / Management	ECOLE NATIONALE D'ASSURANCE (CNAM)	TITRE OU DIPLÔME PROFESSIONNEL ENREGISTRE AU RNCP
Master Ingénierie de la protection sociale	Management	Université Paris Est Marne la Vallée en partenariat avec l'EN3S	TITRE OU DIPLÔME PROFESSIONNEL ENREGISTRE AU RNCP
Licence générale Gestion et management	Management	Ecole Vaucanson – CNAM	TITRE OU DIPLÔME PROFESSIONNEL ENREGISTRE AU RNCP

ANNEXE 2 : modèle de grille d'entretien professionnel établi par l'OPCO

L'entretien professionnel

Nom de l'entreprise :

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

☐ Entretien proposé suite à une
reprise d'activité

(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 ? :

Quelles sont les principales caractéristiques du poste ?

Missions principales / compétences requises / évolutions possibles

HIER

Date du dernier entretien :

Nature du dernier entretien :

☐ Entretien tous les 2 ans

☐ Entretien proposé suite à une reprise

d'activité

(Congé maternité, temps partiel, congé parental...)

Nom Prénom et fonction de la personne chargée de l'entretien :

Si aucun entretien n'a été réalisé, indiquer les motifs :

Evolutions significatives constatées depuis le dernier entretien professionnel

Actions mises en œuvre depuis le dernier entretien professionnel

Des formations ont-elles été réalisées ?	OUI	NON	Si oui, précisez
Obligatoires :	☐	☐	
Non obligatoires :	☐	☐	
Des certifications* ou éléments de certifications ont-ils été acquis ?	☐	☐	
D'autres actions ont-elles été menées (bilan de compétences, coaching, CIF, conseil en évolution professionnelle.....) ou des compétences acquises ?	☐	☐	
Y'a-t-il eu progression salariale ou professionnelle, dans l'emploi ou dans l'entreprise ?	☐	☐	

* Les certifications professionnelles sont :

- des diplômes et titres délivrés au nom de l'Etat
 - des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) élaborés par les branches
 - des diplômes et titres élaborés par des organismes publics ou privés
- Elles sont inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

AUJOURD'HUI : Projet professionnel et situation de l'entreprise

Aspiration du salarié	Observations de l'employeur
A court terme :	
A moyen terme :	
Atouts / freins pour ce projet :	

DEMAIN : Actions à mettre en œuvre

Actions	Dispositif utilisé	Modalités (temps de travail, e-learning...)	Date prévisionnelle
Formation (préciser)			
Certification : diplômes et titres professionnelle, CQP...			
Autres actions (préciser)			
Progression dans l'emploi ou l'entreprise (salarial ou dans l'emploi)			

Obligations d'informations de la part de l'employeur

Présentation du Compte Personnel formation à votre salarié	OUI	NON	Si oui, précisez
Avez-vous présenté le CPF (compte personnel formation à votre salarié) ?	☐	☐	
Avez-vous parlé de la possibilité du principe de l'abondement sur le CPF à votre salarié ?	☐	☐	
Avez-vous présenté le CEP (conseil en évolution professionnelle) à votre salarié ?	☐	☐	

Conclusion de l'entretien

Conclusion du salarié :	Conclusion de la personne en charge de l'entretien :
-------------------------	---

Date :	Signatures	
	Salarié	Personne en charge de l'entretien

DELIBERATION 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).

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'annexe II-A à la Convention du 28 décembre 1972.

(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.

10. CLASSIFICATION

Annexe IV Classifications et salaires

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.

ANNEXE IV

CLASSIFICATION ET SALAIRES

TITRE I - 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.

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

➤ **1ère 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.

➤ **2ème étape** : évaluation de l'emploi.

A 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				
		<i>Technicité Résolution de problèmes</i>	<i>Impact Contribution</i>	<i>Relations</i>	<i>Autonomie</i>	<i>Formation Expérience</i>
DEGRÉS		200	200	200	200	200
		252	252	252	252	252
		318	318	318	318	318
		400	400	400	400	400
		504	504	504	504	504
		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 4 : Classement et mention sur le bulletin de paie

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.

A cette fin, un guide d'application, établi par l'Association d'employeurs en concertation avec les organisations syndicales nationales, apporte les informations pratiques pour faciliter l'organisation et la mise en 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 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. A 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.

* C'est-à-dire avant le 19 janvier 2008.

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

** C'est-à-dire jusqu'en juillet 2010.

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.

DOCUMENT I

**DEFINITIONS DES CRITERES D'EVALUATION DES EMPLOIS
ET DES DEGRES CONSTITUTIFS DES SEUILS EXPRIMANT LA PROGRESSION CROISSANTE DES
EXIGENCES DES EMPLOIS
SUR CHACUN DES CINQ CRITERES**

TECHNICITE/RESOLUTION DE PROBLEMES

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

L'observation est réalisée à travers :

le degré de complexité des opérations : simple et régulière, complexe au sein d'une spécialité, complexe au sein de plusieurs spécialités.

la diversité, l'hétérogénéité, le séquençage des opérations.

le type de réflexion : répétition de solutions connues, ajustement de solutions connues, adaptation de solutions à des contextes particuliers, développement de solutions nouvelles.

Pour les emplois d'encadrement, cette technicité s'appréciera aussi en tenant compte :

de la plus ou moins grande hétérogénéité/diversité de la supervision, l'assistance à des travaux effectués au sein de l'unité encadrée qui peuvent être de nature plus ou moins diverses ;

de la plus ou moins grande complexité de la programmation d'activités différentes et de leur coordination entre les collaborateurs ;

du niveau de complexité découlant des liaisons inter-unités qui sont à assurer.

Degré 1	Activités simples et répétitives Les activités sont constituées de travaux simples, ordonnancés, susceptibles d'être réalisés après une adaptation et une mise au courant assez rapide. La résolution des problèmes nécessite l'emploi d'une technique prédéfinie.
Degré 2	Activités diversifiées Les travaux comportent plusieurs séquences dont l'enchaînement n'est pas prédéterminé. La résolution des problèmes est acquise par l'expérience de situations similaires.
Degré 3	Activités qualifiées Les travaux nécessitent de traiter des informations variées en vue du choix de solutions les plus appropriées. Il est souvent nécessaire d'adapter une technique établie. La résolution des problèmes nécessite la maîtrise des actes professionnels.
Degré 4	Activités complexes Les activités nécessitent la mise en 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 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 / EXPERIENCE

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

Formation

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

Expérience

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

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

DOCUMENT II

DEFINITION 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.

DELIBERATION N°29

MODALITÉS RELATIVES A LA PROGRESSION PROFESSIONNELLE

(Article 8.2 alinéa 7 de l'Annexe IV de la CCN du 9 décembre 1993)

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.

11. SALAIRES, PRIMES, REMBOURSEMENT DE FRAIS

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.

TITRE II - SALAIRES

ARTICLE 6

6.1) Fixation d'une rémunération mensuelle minimale garantie

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

La rémunération mensuelle minimale garantie correspond au salaire brut effectivement perçu pour 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 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.

A 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 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 au 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'accès 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 2ème 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 8ème zone des transports de la région parisienne.

ARTICLE 11 : Epargne 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

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.

* C'est-à-dire avant le 19 juillet 2008

A 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. 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.

A 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.

A 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.

ANNEXE VI

REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DEPLACEMENT AUX AGENTS ITINERANTS *

PREAMBULE

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.

* Délibération n° 22

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 (SNCF),
- 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 HEBERGEMENT

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.

DELIBERATION 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.

DELIBERATION 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 déterminé 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.

DELIBERATION 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)

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.

12. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL , RESPONSABILITE SOCIALE

ACCORD DU 19 OCTOBRE 2015 RELATIF A LA PROMOTION DE LA DIVERSITE ET DE L'EGALITE DES CHANCES DANS LES INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE (Convention collective nationale du 9 décembre 1993)

PREAMBULE

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 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.

A 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.

A 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 A LA PROMOTION DE LA DIVERSITE

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.

A 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. A 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.

A 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. A 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'agissant 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 PARTICULIERES

CHAPITRE 1 : EGALITE 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.

A 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 Egalité 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 31.12.2019.

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. A 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

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 9/12/1993).
- 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 9/12/1993).
- les salariés handicapés disposent d'une priorité d'accès aux périodes de professionnalisation (annexe II B à la CCN du 9/12/1993).
- « 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 Etablissements 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. A 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 9/12/1993) ;
- 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 9/12/1993).
- 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 DIVERSITE DES AGES – DISPOSITIONS INTERGENERATIONNELLES

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 « Ecoles 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

Le présent accord, conclu pour une durée initiale de cinq ans à compter du 1er janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2019, est prolongé d'une durée d'un an. Il cessera donc de produire ses effets le 31 décembre 2020.

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

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*

RECRUTEMENTS

- structure par tranches d'âge
- évolution du taux de recrutement
- structure des recrutements par métiers

➤ *disponible dans le profil de branche*

DEPARTS

- structure par type (démission, retraite, licenciement,...)
- structure par tranches d'âges

➤ *disponible dans le profil de branche*

EVOLUTIONS 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*

REMUNERATIONS

- 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

**AVENANT N°2 A L'ACCORD RELATIF
A LA PROMOTION DE LA DIVERSITE ET DE L'EGALITE DES CHANCES DANS LES INSTITUTIONS DE
RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET DE PREVOYANCE
(Convention collective nationale du 9 décembre 1993)**

Les partenaires sociaux de la branche des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance ont signé le 19 octobre 2015 l'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. Conclu pour une durée de cinq ans, cet accord arrive à échéance le 31 décembre 2019. Afin de permettre aux entreprises de la branche de continuer à appliquer ses dispositions et dans une perspective de renégociation par thématiques de cet accord, les parties souhaitent prolonger cet accord d'une durée d'un an.

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

A ce titre, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE UNIQUE

L'alinéa 1 de l'article 11 – « date d'effet et durée de l'accord », modifié par avenant en date du 15 novembre 2019 est modifié comme suit :

Le présent accord, conclu pour une durée initiale de cinq ans à compter du 1er 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.

Fait à Paris, le 22 décembre 2020

**ACCORD DU 2 MARS 2017 RELATIF
À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
DANS LES INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**

(CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 9 DECEMBRE 1993)

PREAMBULE

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 - Elaborer 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.

A 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. A 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 formation

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.

A 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 :

- Reconnassent et organisent un droit à la déconnexion permettant de concilier vie professionnelle et vie privée,
- Elaborent 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

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

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.

**AVENANT N°2 A L'ACCORD RELATIF
A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DANS LES INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET
DE PREVOYANCE
(Convention collective nationale du 9 décembre 1993)**

Les partenaires sociaux de la branche des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance ont signé le 2 mars 2017 l'accord relatif à la qualité de vie au travail dans les institutions de retraite complémentaire et de prévoyance. Conclu pour une durée de trois ans, cet accord arrive à échéance le 31 décembre 2019. Afin de permettre aux entreprises de la branche de continuer à appliquer ses dispositions et dans une perspective de renégociation de cet accord, les parties souhaitent le prolonger d'une durée d'un an.

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

A ce titre, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE UNIQUE

L'alinéa 1 de l'article 9 – « Application de l'accord », modifié par avenant en date du 15 novembre 2019 est modifié comme suit :

Le présent accord, conclu pour une durée initiale de trois ans à compter du 1er 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.

Fait à Paris, le 22 décembre 2020

**ACCORD DE BRANCHE RELATIF A L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS
LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DES INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET DES
INSTITUTIONS DE PREVOYANCE
(Convention collective nationale du 9 décembre 1993)**

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.

Informers, 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 L5213-1 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* »

A 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.

A 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 :

- Agir pour le maintien dans l'emploi ;
- Agir pour l'employabilité, en garantissant l'égalité des chances et l'accès à la formation professionnelle ;
- Favoriser l'accès à l'emploi et favoriser le partenariat avec les établissements spécialisés ;
- Poursuivre le changement de perception du handicap ;
- 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. A 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 :

- D'une communauté spécifique de salariés en lien avec le handicap ;
- De partenariats en vue de la tenue d'évènements 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 :

- de l'organisation du travail et du temps de travail des salariés concernés, si besoin dérogatoire à l'accord télétravail existant.

- 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 (congés 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 diversité / handicap ».

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.

Paris, le 11 juin 2021

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 ;
- Evolution 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).

DECLARATION D'ENGAGEMENT

PACTE POUR LES JEUNES DANS LA BRANCHE RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET PREVOYANCE

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.

A 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'Education nationale, afin de proposer 1 000 stages de découverte de l'entreprise, pour des collégiens de classe de 3ème, 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.

Paris, le 18 mai 2021

**ACCORD RELATIF A L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES AIDANTS ET A LA CONCILIATION DE
LEUR SITUATION AVEC LEUR VIE PROFESSIONNELLE
(Convention collective nationale du 9 décembre 1993)**

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, un 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 L113-1-3 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 L245-3 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 1^{er} : 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.

A 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 : Egalité 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. A 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'acquérir 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. A 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 4ème 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, 13ème 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.

A 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.

A 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.

Paris, le 1er juillet 2021

Thème 13 : AUTRES DISPOSITIONS

- Fonctionnement branche (~~annexe V Fonctionnement du secrétariat commissions paritaires, L'accord sur l'agenda social 2021, signé le 22 décembre 2020 par la CFDT et l'UNSA FESSAD, L'avenant n°3 à l'accord de méthode du 16 mars 2018, signé le 22 décembre 2020 par la CFDT~~)
- ~~Dispositions diverses (chapitre XIII du texte de base CCN)~~
- ~~Activité partielle : Accord relatif aux modalités exceptionnelles activité partielle / covid-19, avenant n°1 à l'Accord activité partielle du 30 avril 2020 signé à l'unanimité des organisations syndicales~~
- ~~Service national (chapitre VIII du texte de base CCN)~~

ANNEXE V

relative au fonctionnement du Secrétariat des Commissions paritaires

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°.

Accord fixant l'Agenda Social de la CPPNI pour l'année 2021

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.

A 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 (*) ;
- Négociation des dispositions relatives à la gestion des âges dans les entreprises de la branche : relations intergénérationnelles et insertion professionnelle des jeunes. (*)

- Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) intégrant un bilan de l'accord du 30 septembre 2014 relatif à la GPEC ;
- Négociation d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche (*) ;
- Négociation sur la Qualité de Vie au Travail (QVT), intégrant un bilan de l'accord du 2 mars 2017 incluant le dispositif relatif au télétravail et des accords « Promotion de la Diversité et de l'Egalité 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.

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

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

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 Vendredi 26 février	Handicap - Gestion des âges	Jeudi 4 février Jeudi 18 février (14h30)	Handicap - Gestion des âges Bilan GEPP/EGAPRO
Mars	Vendredi 12 mars Vendredi 26 mars	GEPP EGA PRO	Jeudi 4 mars Jeudi 18 mars	GEPP EGA PRO
Avril	Vendredi 16 avril Jeudi 22 avril Vendredi 23 avril	GEPP Ss com négo (rapport annuel 2020) EGA PRO	Jeudi 8 avril Jeudi 29 avril	GEPP Ss com négo (rapport annuel 2020) EGA PRO
Mai	Mardi 18 mai Jeudi 27 mai	GEPP EGA PRO	Jeudi 6 mai Vendredi 21 mai	GEPP EGA PRO
Juin	Vendredi 11 juin	GEPP QVT	Mardi 8 juin Mardi 29 juin	Bilan QVT QVT
Juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	QVT		

Septembre	Jeudi 9 septembre Vendredi 24 septembre	QVT Annexe IV	Jeudi 16 septembre – (14h30)	Annexe IV Architecture
Octobre	Vendredi 8 octobre Jeudi 21 octobre	QVT Annexe IV	Mardi 12 octobre Jeudi 28 octobre	Annexe IV
Novembre	Jeudi 4 novembre Vendredi 19 novembre	Annexe IV	Jeudi 4 novembre (14h30)	Annexe IV
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 10h à 12h sauf indications contraires dans le tableau.

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

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

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

- CPNEF
 - *Jeudi 18 mars – 9h30*
 - *Jeudi 17 juin – 9h30*
 - *Jeudi 14 octobre – 9h30*
 - *Vendredi 3 décembre – 9h30*

- COPIL GEPP
 - *Jeudi 18 février à 9h30 ;*
 - *Jeudi 3 juin à 15h ;*
 - *Jeudi 16 septembre à 9h30.*

- Comité de suivi « encaissement contentieux »
 - Mardi 12 janvier – 9h30
 - Mardi 9 mars – 9h30
 - Mardi 11 mai – 9h30
 - Mardi 6 juillet – 9h30
 - Mercredi 15 septembre – 9h30
 - Mardi 2 novembre – 9h30
 - Mardi 15 décembre – 9h30

Article 3 : Modalités des négociations

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

A 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
- Egalité 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.

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

Fait à Paris, le 22 décembre 2020

AVENANT N°3 À L'ACCORD DE METHODE DU 16 MARS 2018 RELATIF AUX MODALITES DE LA NEGOCIATION DE L'ANNEXE IV DE LA CCN DU 9 DECEMBRE 1993

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 :

PREAMBULE

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 :
 - ✓ Architecture du dispositif et champ d'application ;
 - ✓ Principes valables pour l'ensemble des salariés de la branche ;
 - ✓ Méthode de classement des emplois ;
 - ✓ Mode opératoire d'application dont pesée des emplois ;
 - ✓ Suivi de la mise en œuvre, moyens de recours ;
 - ✓ Dispositifs d'évolution professionnelle y compris en lien avec la GEPP et les travaux de l'EDEC (répertoire et référentiel des métiers, aires de mobilité entre métiers, parcours professionnels, accès aux postes à responsabilités).

- Sur les rémunérations :
 - ✓ Définition des minima, structuration des rémunérations, principe d'évolution et garanties associées dont égalité salariale ;
 - ✓ la part de l'évolution des rémunérations résultant d'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 - MODALITÉS DE CONDUITE DE LA NÉGOCIATION

Article 2 : Principes généraux

Les parties conviennent :

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

Article 3 : Attribution de moyens supplémentaires aux moyens existant pour la conduite de la négociation

Afin de permettre entre autres la réalisation d'actions d'informations, il est convenu de l'allocation des moyens supplémentaires suivants aux moyens alloués pour l'année 2021 et 2022 :

- une dotation de 10 000 € par organisation syndicale représentative à compter de septembre 2021;
- un crédit temps syndical égal en année pleine à 25 jours (50 demi-journées) par organisation syndicale représentative à compter de septembre 2021;
- un nombre de membres prévus au groupe de travail technique paritaire porté à 3 par organisation syndicale représentative, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation « employeurs ».

L'attribution des moyens supplémentaires s'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

A 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.

A 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.

ARTICLE 35 - 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 *

** Délibération n° 1*

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.

** Délibération n° 1*

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

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.

A 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 :

- Envoi de données chiffrées permettant de partager un diagnostic
- Réunion de présentation et discussion de ces éléments
- 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.

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.

A 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 ».

A 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

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.

ACCORD RELATIF AUX MODALITES EXCEPTIONNELLES DE MISE EN PLACE DE L'ACTIVITE PARTIELLE DANS LE CADRE DE LA CRISE SANITAIRE DU COVID-19

PREAMBULE

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.

A 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 1^{er} - 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).

A 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 1er 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

9.1 Durée

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 2020.

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.

AVENANT PORTANT REVISION DE L'ACCORD RELATIF AUX MODALITES EXCEPTIONNELLES DE MISE EN PLACE DE L'ACTIVITE PARTIELLE DANS LE CADRE DE LA CRISE SANITAIRE DU COVID-19

(Convention collective nationale du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance du 9 décembre 1993)

Les partenaires sociaux de la branche des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance ont signé le 30 avril 2020 l'accord relatif aux modalités exceptionnelles de mise en place de l'activité partielle dans le cadre de la crise sanitaire du COVID-19.

Cet accord arrive à échéance le 31 décembre 2020. Afin de permettre aux entreprises de la branche de continuer à appliquer ses dispositions, les parties entendent prolonger cet accord d'une durée d'un an.

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

A ce titre, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE UNIQUE

L'alinéa 1 de l'article 9 – « dispositions finales – 9.1 Durée » est modifié comme suit :

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.

Fait à Paris, le 22 octobre 2020

CHAPITRE VIII

SERVICE NATIONAL - PERIODES DE RESERVE

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 lettre recommandée avec accusée de réception, soit en se présentant personnellement à l'employeur ou à son représentant.

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

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

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

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

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.