

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES DU 22 NOVEMBRE 1968

IDCC 478

Brochure 3059

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 16/07/2025

Sociétés financières

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968	5
Livre Ier : Dispositions applicables à tout le personnel	5
Titre Ier : Dispositions générales	5
Chapitre Ier : Champ d'application	5
Chapitre II : Durée - Révision - Dénonciation	5
Chapitre II bis : Diversité dans l'entreprise	6
Article 6 bis - Section 1 : Principes généraux	6
Article 6 ter - Section 2 : Principes de mise en œuvre	6
Section 3 : Modalités de mise en œuvre	6
Chapitre II ter : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes	7
Article 6 octies - Recrutement	7
Article 6 nonies - Formation professionnelle	7
Article 6 decies - Promotion et mobilité professionnelle	7
Article 6 undecies - Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale	7
Article 6 duodecies - Egalité salariale	8
Chapitre II quater : Détection, prévention et gestion des risques psychosociaux au travail	8
Article 6 terdecies - Détection des risques psychosociaux	8
Article 6 quaterdecies - Démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux	9
Chapitre III : Liberté syndicale - liberté d'opinion	10
Article 7 - Section 1 : Dispositions générales	10
Article 8 - Section 2 : Autorisations d'absence	10
Article 9 - Section 3 : Communication syndicale	11
Section 4 : Droit syndical	11
Article 11 (1) - Section 5 : Organismes paritaires	11
Chapitre IV : Délégués du personnel et comité d'entreprise	11
Titre II : Classification du personnel et rémunération du travail	11
Article 14 - Chapitre Ier : Classification des emplois	11
Article 14 - Chapitre Ier : Classification des qualifications professionnelles	12
Chapitre II : Rémunération du travail	12
Article 15 - Section 1 : Rémunérations minimales garanties 1	12
Article 15 - Section 1 : Rémunérations minimales garanties	12
Article 16 - Section 2 : Prime d'ancienneté	12
Titre III : Conditions générales du travail	13
Chapitre Ier : Embauchage	13
Article 17 - Section 1 : Dispositions générales	13
Article 18 - Section 2 : Visite médicale	13
Article 19 - Section 3 : Période d'essai	13
Article 20 - Chapitre II : Durée - Horaires	13
Article 21 - Chapitre III : Promotion	13
Chapitre IV : Organisation du travail et discipline générale	14
Section 1 : Règlement intérieur	14
Article 24 - Section 2 : Retards et absences	14
Article 25 - Section 3 : Secret professionnel	14
Article 26 - Section 4 : Requêtes et réclamations	14
Article 27 - Section 5 : Sanctions	14
Chapitre IV bis : Télétravail	15
Chapitre V : Congés	19
Section 1 : Congés payés	19
Section 2 : Congés exceptionnels	20
Article 31 - Section 3 : Maladie	21
Section 4 : Absences exceptionnelles maternité, adoption et service national	22
Article 32 - Maternité et adoption	22
Article 33 - Service national	22
Chapitre VI : Rupture ou cessation du contrat de travail	22
Article 34 - Section 1 : Rupture du contrat en période d'essai	22
Article 35 - Section 2 : Démission	22
Section 3 : Licenciement	22
Article 36 - Licenciements individuels	22
Article 37 - Licenciements collectifs	22
Article 38 - Section 4 : Durée du préavis	22
Article 39 - Section 5 : Absences autorisées pour recherche d'emploi	23

Section 6 : Indemnités de licenciement	23
Article 40 - Dispositions générales	23
Article 41 - Indemnité complémentaire de licenciement pour les salariés âgés de plus de 55 ans	23
Article 42 - Chapitre VII : Retraite	24
Titre IV : Structures paritaires	24
Article 43 - Chapitre Ier : Commission nationale paritaire	24
Article 44 - Chapitre II : Commission nationale paritaire de l'emploi	24
Article 44 BIS - Chapitre II bis : Temps de préparation des réunions de la commission nationale paritaire et de la commission nationale paritaire de l'emploi	25
Article 45 - Chapitre III : Commission paritaire de conciliation	25
Titre V : Dispositions diverses	25
Article 46 - Chapitre Ier : Formation professionnelle	25
Article 46 bis - Observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications comité paritaire de pilotage	25
Article 46 ter - Contrat de professionnalisation	26
Article 46 ter - Définition, objet et modalités de la formation professionnelle	28
Article 46 quater - Droit individuel à la formation DIF	29
Article 46 quater - L'alternance	33
Article 46 quinquies - Périodes de professionnalisation	36
Article 46 quinquies - Validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences, passeport formation, entretien professionnel ...	37
Article 47 - Chapitre II : Primes de diplômes	39
Chapitre III : Hygiène, sécurité et conditions de travail	40
Article 50 - Chapitre IV : Avantages acquis	40
Article 51 - Chapitre V : Dépôt de la convention	40
Article 52 - Chapitre VI : Date d'application	40
Livre II : Dispositions particulières applicables aux salariés relevant de la qualification «oe cadre »	40
Chapitre Ier : Classification des cadres	40
Article 1er - Section 1 : Dispositions générales	40
Article 2 - Section 3 : Remplacements provisoires	41
Article 2 - Section 2: Remplacements provisoires	41
Chapitre II : Conditions générales de travail	41
Article 3 - Section 1 : Horaire	41
Article 4 - Section 4 : Indemnité de licenciement	41
Article 4 - Section 2 : Indemnité de licenciement	41
Article 5 - Section 5 : Retraite	41
Article 5 - Section 3 : Retraite	41
Section 6 : Déplacements	41
Article 6 - Dispositions générales	41
Article 7 - Déplacements de longue durée	41
Section 4 : Déplacements	42
Article 6 - Dispositions générales	42
Article 7 - Déplacements de longue durée	42
Article - Annexe III annexe à l'article 14, livre Ier : Classification des qualifications professionnelles	42
Article - Annexe IV annexe à l'article 15, livre Ier : Rémunérations minimales garanties	45
Textes Attachés	47
Annexe I à la convention collective du 22 novembre 1968	47
Annexe II à la convention collective du 22 novembre 1968	47
Annexe V relatif à la convention collective du 22 novembre 1968	47
Accord du 2 avril 2004 relatif aux sections syndicales	50
Accord du 2 avril 2004 relatif aux congés exceptionnels	51
Avenant du 17 septembre 2004 portant modification de l'article 1er de la convention	51
Accord du 25 février 2005 relatif à la formation professionnelle	51
Accord du 24 mars 2005 portant création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de son comité de pilotage	52
Accord du 13 juillet 2005 portant mise en oeuvre du contrat de professionnalisation	52
Accord du 15 décembre 2005 relatif au droit individuel à la formation	53
Accord du 13 juillet 2006 relatif aux périodes de professionnalisation	55
Accord du 13 juillet 2006 relatif à la VAE, au passeport formation et à l'entretien professionnel	55
Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2006 relatif aux périodes de professionnalisation	55
Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2006 relatif à la VAE, au passeport formation et à l'entretien professionnel	56
Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2005 sur la mise en œuvre du contrat de professionnalisation	56

Accord du 1er décembre 2006 portant modification et validation de l'accord du 15 décembre 2005 relatif au DIF	56
Accord du 20 février 2008 relatif à la diversité dans l'entreprise	56
Avenant du 3 octobre 2008 modifiant les dispositions de l'article 31 relatif à la maladie	58
Accord du 3 octobre 2008 relatif aux élections prud'homales	58
Accord du 1er juin 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	59
Accord du 17 décembre 2010 relatif aux congés exceptionnels	60
Avenant du 16 mai 2012 relatif au champ d'application	61
Dénonciation par lettre du 5 décembre 2012 de l'ASF de l'article 16 relatif à la prime d'ancienneté	61
Accord du 12 mars 2014 portant modification des dispositions de l'article 1er relatif au champ d'application	62
Accord du 23 octobre 2014 portant modification d'articles de la convention collective	62
Accord du 20 février 2015 relatif à la période d'essai	63
Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des qualifications professionnelles	63
Accord du 6 novembre 2015 relatif aux frais d'hébergement	67
Accord du 6 novembre 2015 relatif à la période d'essai	68
Accord du 22 mars 2017 relatif aux congés exceptionnels	68
Accord du 22 mars 2017 relatif à l'entretien professionnel	69
Accord du 6 novembre 2017 relatif à la visite médicale et la médecine du travail	69
Accord du 16 mars 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	70
Accord du 26 novembre 2018 relatif au fonctionnement du paritarisme	71
Accord du 28 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (ATLAS, soutenir les compétences)	73
Accord du 21 janvier 2019 relatif aux risques psychosociaux	74
Accord du 15 mars 2019 relatif à la modification de l'article 1er de la convention collective	77
Accord du 15 mars 2019 relatif au congé annuel pour enfant malade	77
Accord du 13 octobre 2020 relatif à la sécurisation et à la valorisation du parcours professionnel des salariés mandatés	78
Accord du 14 janvier 2022 relatif à la formation professionnelle	82
Accord du 13 janvier 2023 relatif au télétravail	89
Accord du 27 novembre 2023 relatif à la modification de la convention collective (Période d'essai)	94
Accord du 8 décembre 2023 relatif à l'intéressement	94
Accord du 10 octobre 2024 relatif à la mise à jour des dispositions de l'article 42 de la convention collective	99
Accord du 29 novembre 2024 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap	100
Accord du 16 décembre 2024 relatif à la sécurisation et à la valorisation du parcours professionnel des salariés mandatés	104
Accord du 25 juin 2025 relatif à la sécurisation et à la valorisation du parcours professionnel des salariés mandatés	108
Textes Salaires	115
Accord du 11 janvier 2005 relatif aux salaires	115
Accord du 26 octobre 2007 relatif aux salaires au 1er décembre 2007	116
Accord du 2 septembre 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er octobre 2013	116
Accord du 24 février 2017 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er avril 2017	117
Accord du 20 juillet 2018 relatif aux rémunérations minimales garanties	117
Accord du 24 octobre 2019 relatif aux rémunérations minimales garanties	118
Accord du 5 mars 2021 relatif aux rémunérations minimales garanties	118
Accord du 12 mai 2021 relatif aux rémunérations minimales garanties des coefficients 230 à 245	119
Accord du 30 juin 2022 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er août 2022	119
Accord du 19 décembre 2022 relatif aux rémunérations minimales garanties	120
Accord du 6 juillet 2023 relatif aux rémunérations minimales garanties	120
Accord du 28 juin 2024 relatif aux frais d'hébergement	121
Accord du 12 février 2025 relatif aux rémunérations minimales garanties	121

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES DU 22 NOVEMBRE 1968

Signataires	
Patrons signataires	Association prnosnsieloflee des établissements financiers (APEF) Acnnenie dénomination de l'Association française des sociétés financières (ASF).
Syndicats signataires	Fédération des employés et cedras CGT-FO ; Fédération noaiatlne des employés et cedras CGT ; Fédération française des sitcandys de bqnaeus et établissements fencnairs CDFT ; Fédération française des stycinads chrétiens de bunaques et établissements fenacriins CTFC ; Syndicat nataonil des cadars des établissements faeniircns CGC.

Livre Ier : Dispositions applicables à tout le personnel

Titre Ier : Dispositions générales

Chapitre Ier : Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2019

L'association française des sociétés financières (ASF) est l'organisme rupaorngt les epsernreits délivrant des sirceevs fniiracens spécialisés : affacturage, cautions, crédit-bail, crédits à la consommation, crédits au logement, crédits d'équipement, sicreves d'investissement, etc.

Peuvent adhérer à l'association toirs catégories de mmerebs :

? les mermebs de doirt qui snot les sociétés de fnmcneieant et les établissements agréés en qualité d'établissements de crédit spécialisés en aopapicitln de l'article L. 511-29 du cdoe monétaire et financier, les aurets établissements de crédit mentionnés à l'article L. 511-9 du cdoe monétaire et feniacnir(1), les eipnsrteres d'investissement, les sociétés de gotisen de perufeioillte ou les eirrpnsntees de marché constituées en aiiioacppltn du cdoe monétaire et financier, les établissements de paiement, les établissements de miannoe électronique, ainsi que, le cas échéant, les susrecaulcs de ces établissements habilités à exceerr lrues activités en France. Les mebrems de driot adhèrent à l'ASF pour l'application des ailretcs L. 511-29, L. 522-5, L. 526-6 et L. 531-8 du cdoe monétaire et ficienanr ;

? les memrbes cetasornodnps qui snot les établissements de crédit mentionnés à l'article L. 511-9 du cdoe monétaire et fneniciar areuts que cuex agréés en qualité d'établissements de crédit spécialisés (1), les enrteirsepns d'investissement, les sociétés de geiostn de prfuteilleoe ou les eeriterpsns de marché constituées en apctpoialin du cdoe monétaire et financier, les établissements de paiement, les établissements de minnoae électronique, adhérant par ailleurs, pour l'application des acleirts L. 511-29, L. 522-5, L. 526-6 et L. 531-8 du cdoe monétaire et financier, à un aurtre oimragsne poesrinfenosl ou à un ongrae cnetarl affiliés à l'association française des établissements de crédit et des epeisrrtens d'investissement ;

? les mrembes associés qui snot des entités areuts que les mreebms de driot ou les mbmrees correspondants, et qui enxrecet des activités liées aux scrviees financiers.

Les mebmres cespaonorrtdns et les mbmeers associés fnot l'objet d'un agrément inuddeivil par le csoneil de l'association.

La présente ctoinvoenn règle les rptroaps etrne :

? les mmebers de droit de l'ASF non déjà coeutvrs par un dsosptiif cteviennnnool à luer dtae d'adhésion à l'ASF,
? les onrgaes cetruanx mbmeres de l'ASF et celles des entités des réseaux affiliées à ces onregas cutanerx non déjà ceuovters par un dsstoiipf cnteeonneinvl à la dtae d'adhésion de ces onrgaes crtunaex à l'ASF,
et luer prsoenel pour la Fancre métropolitaine ainsi que dnas les

départements d'outre-mer, suos la réserve puor ces drireens des dpooiisonsts de la législation et des ueagss en vigueur.

Les établissements agréés en qualité de bqaune en acialipoptn de l'article L. 511-9 du cdoe monétaire et finaecinr ne relèvent de la présente cntntveioon que s'ils ont adhéré à l'ASF anvat le 1er jluliet 2004.

Elle pourra, suos la réserve des dinosstpois de la législation et des ugesas en vigueur, être étendue éventuellement à la Principauté de Monaco.

Sous réserve des dosiopnistis légales, réglementaires ou conventionnelles, le prneosnel aueuql s'applique la cneovtionn cmnoeprd tuos les salariés, qu'ils tnvlalierat à tpems cmeplot ou partiel, que lures cratonts de tvarial snoeit à durée indéterminée ou déterminée.

Certaines dnsisopotios particulières aux creads sroent traitées dnas le lvire II de la présente convention.

(1) Établissements agréés en qualité de banque, de baunqe mtisutulae ou coopérative ou de cssaie de crédit municipal.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

Si les periatrs intéressées en rseeaionncsnt la nécessité, des aetvanns apaetrondt la présente cenitooonv ou ceanietr de ses dpsiinsoits aux ctdninioos particulières de tivaarl de ceainetrs catégories d'entreprises. Ces anvtenas ne poonrurt être moins flaovarbes que la présente convention.

Chapitre II : Durée - Révision - Dénonciation

Article 3

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

La présente cvntntoeion est cucnole puor une durée de 3 ans à pairtr de sa dtae d'application.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

Totue ddmenae de révision derva oiogtbtmreenailt être accompagnée d'un neuaovu poejrt d'accord sur les ponits sjtues à révision, aifn que les ppruarroles pniessut cocnemmer snas retard.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

La cvnttoneoin se poursuivra, par taitce reconduction, d'année en année, suaf préavis de l'une ou l'autre des parties, donné par lrtete recommandée aevc accusé de réception, 3 mios anvat son

échéance en vue de sa dénonciation.

En cas de dénonciation de tout ou partie des dispositions de la présente convention, celle-ci restera en vigueur jusqu'à la signature, entre les parties contractantes, d'une nouvelle convention, et, à défaut, pendant un délai maximal de 12 mois à compter du dépôt de la dénonciation, sauf pour tout parti accepté par toutes les parties.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Les dispositions des articles 4 et 5 ne sont pas applicables aux révisions de la valeur du point et de la somme fixe prévues à l'article 15, paragraphe 2.

Chapitre II bis : Diversité dans l'entreprise

Article 6 bis - Section 1 : Principes généraux

En vigueur non étendu en date du 20 févr. 2008

Les dispositions du présent chapitre, qui s'inscrivent dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise, ont pour objet de garantir la non-discrimination et l'égalité de traitement.

Elles visent, dans le domaine de l'emploi, notamment à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de faitomorphose foncière et de déroulement de carrière en faisant abstraction du sexe, de l'orientation sexuelle, des moeurs, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des origines, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, du lieu de résidence.

Article 6 ter - Section 2 : Principes de mise en œuvre

En vigueur non étendu en date du 20 févr. 2008

La mise en œuvre de l'égalité de traitement et de la non-discrimination exige que :

- les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations existant qu'ils soient ou non identifiés, démythifiés, démythifiés et combattus au sein de l'entreprise ;
- les salariés, à tous les niveaux de la hiérarchie, et leurs représentants soient sensibilisés aux enjeux économiques et sociaux de la diversité et de la non-discrimination ;
- les instances représentatives du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, soient impliquées ;
- des outils de management et de formation adaptés aux caractéristiques des entreprises soient mis en place afin de promouvoir la diversité et l'égalité des chances et de traiter cernant les discriminations ;
- l'application du principe de non-discrimination sous tous ses aspects et dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines (embauche, formation, évolution professionnelle) soit respectée.

Section 3 : Modalités de mise en œuvre

Article 6 quater - Mobilisation et information des acteurs
En vigueur non étendu en date du 20 févr. 2008

1. Engagement des dirigeants

L'engagement des dirigeants est un point clé de la lutte contre les discriminations dans l'entreprise et de la mise en place d'une politique de diversité au sein de l'emploi. C'est grâce à leur implication et à leur détermination qu'une politique d'égalité des chances et de traitement peut se développer à tous les niveaux de l'entreprise.

2. Sensibilisation des salariés

Il est utile que les équipes de direction adoptent une démarche de communication auprès des salariés visant à les sensibiliser aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

3. Instance de veille

Au niveau de la branche, un observatoire paritaire de la diversité est mis en place. La composition et le mode de fonctionnement de cet organisme sont indiqués à ceux prévus par l'article 46 bis de la présente convention collective relative à l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications et à son comité paritaire de pilotage. La mission de l'observatoire paritaire de la diversité est de suivre la situation dans la branche en matière de diversité.

Au niveau de l'entreprise, le dialogue social avec les représentants du personnel sur la question de la diversité et de la non-discrimination doit être favorisé.

Dans les entreprises de 50 salariés au moins, un « coordinateur diversité » est désigné par l'employeur. Il a pour mission de participer à la mise en œuvre et au suivi de la politique de lutte contre les discriminations dans l'entreprise. Il favorise notamment le développement d'actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés. Le thème de la diversité est abordé une fois par an avec le comité d'entreprise.

Dans les entreprises non adhérentes à la réglementation sur les comités d'entreprise, le thème de la diversité est abordé une fois par an avec les délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

Article 6 quinquies - Formation

En vigueur non étendu en date du 20 févr. 2008

La mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances et de traitement doit être facilitée par le développement de la formation des dirigeants et des collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation, la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

Article 6 sexies - Recrutement

En vigueur non étendu en date du 20 févr. 2008

Le recrutement doit permettre à chacun d'accéder à l'emploi en fonction de ses compétences et des capacités personnelles requises, appréciées objectivement en dehors de tout préjugé relatif au sexe, à l'orientation sexuelle, aux moeurs, à l'âge, à la situation de famille ou à la grossesse, aux origines, à l'appartenance ou à la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, à l'apparence physique, au patronyme, à l'état de santé ou au handicap, au lieu de résidence.

A capacités égales d'occuper un emploi donné, il ne doit exister aucune discrimination de quelque nature que ce soit.

L'information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel est requise lorsque sont mis en place dans l'entreprise de nouvelles procédures de recrutement.

Ces procédures doivent être adaptées pour que les recrutements,

qu'ils soient effectués en interne ou par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection tels que ceux de la formation de dimissionnaires et soient à une double fin : des besoins de recrutement.

Lors de l'information annuelle du comité d'entreprise sur le thème de la diversité, un point sera fait sur les procédures de recrutement.

Article 6 septies - Déroulement de carrière *En vigueur non étendu en date du 20 févr. 2008*

L'efficacité et la performance globale de l'entreprise nécessitent de faire émerger toutes les compétences, et les possibilités d'évolution professionnelle doivent être offertes sans discrimination.

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer essentiellement sur des critères objectifs tenant en compte les compétences exercées et l'accomplissement professionnel.

Les entreprises veillent à ce que tous les salariés puissent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Les procédures d'évaluation et d'appréciation, dans le cadre du suivi des parcours professionnels, ne doivent laisser aucune place aux préjugés, aux stéréotypes ou aux biais d'interprétation.

L'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Article 6 nonies - Formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010

1. Egalité d'accès à la formation professionnelle

Un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi permanent sur la base des indicateurs prévus dans le document « Données sociales ». Les données feront l'objet d'un suivi permanent aux paramètres suivants : d'élaborer, au niveau de la branche, des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage, afin de favoriser l'accès à des formations contribuant à développer les compétences.

L'élévation de compétences peut également s'acquérir par recours aux formations diplômantes.

Les entreprises de la branche procèdent à un examen attentif de ces recommandations lors de la négociation annuelle obligatoire.

2. Accès à la formation professionnelle après le congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et le congé parental d'éducation

Le congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou le congé parental d'éducation ne doivent pas obérer les droits à la formation pour les salariés.

Conformément aux dispositions de l'article 46 relatif de la convention collective, la période d'absence des salariés pour l'un de ces congés est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouvrant au titre du DIF.

Les salariés, femmes ou hommes, qui reprennent leur activité professionnelle après l'un de ces congés bénéficient prioritairement de l'accès aux périodes de professionnalisation.

Chapitre II ter : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 6 octies - Recrutement

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la qualité de mixité des emplois.

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les critères relatifs pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de postes doivent être non discriminatoires en fonction du sexe.

Les entreprises de la branche se doivent pour obtenir dans tous les recrutements, quel que soit le niveau hiérarchique concerné, que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétence, expérience et profil équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Les objectifs de mixité professionnelle dans le domaine du recrutement font l'objet d'une évaluation annuelle sur la base d'indicateurs figurant dans le document « Données sociales », établi chaque année par l'ASF.

Lorsqu'un déséquilibre flagrant entre la proportion d'hommes et de femmes sera constaté dans l'entreprise au regard des recrutements de la branche exerçant la même activité, des mesures seront prises pour améliorer la situation et éviter toute dégradation ultérieure. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, examineront, à partir des indicateurs visés à l'alinéa précédent, les raisons de ce déséquilibre, et pourront émettre des propositions.

Il appartient à l'observatoire paritaire de la diversité, prévu à l'article 6 relatif de la convention collective, d'examiner la situation au plan général, particulièrement dans les entreprises, et de préconiser les actions qui paraissent être mis en place.

Article 6 decies - Promotion et mobilité professionnelle

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010

Quel que soit leur sexe, les salariés doivent avoir les mêmes possibilités de parcours professionnel, d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Les critères utilisés dans la définition des postes de travail ouvrant à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Le contenu des tâches et l'organisation du travail ne doivent pas conduire à une discrimination.

A expériences, compétences, profils et performances équivalents, les entreprises veillent à l'équilibre des taux de promotion entre les hommes et les femmes.

En matière d'évolution professionnelle, le congé de maternité ou d'adoption ne pénalise pas les salariés.

Article 6 undecies - Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010

Logsrue des ptesos à tepms peiln se libéreront, la caindadutre des salariés à tmeps piretal srea examinée en priorité au rgraed des qontiluacifs et des compétences requises.

Les aménagements d'horaires ielvndiudis mis en plcae puor ftlliciaer la ctoicaoniln de la vie plnelfiarnoosse et de la vie fllimaie ne dvenoit pas friae oscbtale à des ponrtioipss d'évolution de carrière.

Pour ferivsaor l'accès des fmeems aux pteoss de responsabilité, les esernterips rchrcherneoeet des medos d'organisation du tvairal qui évitent des ctnirtoenas spécifiques qui apparaîtraient peu cealbiopmts aevc les oloatngbiis fiaalmles des intéressées.

Dans la mesrue du possible, les ernisrptees onirasgent les satges de fmtioarn au puls près des salariés aifn de limetir les déplacements géographiques anisi que les éventuels faris supplémentaires de gadre d'enfant.

En cas de mobilité géographique, l'entreprise eriassea de firae en stroe que les modalités de msie en ?uvre de cttee mobilité soenit cltaimboeps aevc les ctrneotinas de la parentalité.

Les eprtnreesis roehccernhert les modalités peqriuats ssbclepuites de prtremtee aux salariés qui le sothaineut de meinatirn un lein aevc l'entreprise pednnat tutoe la durée d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé pranetal à temps pelin aifn de ficteliar luer roteur à l'activité psroeesllinonfe à l'issue de luer absence.

Avant luer départ en congé de maternité, d'adoption ou de congé patenarl à temps plein, les salariés puneevt bénéficier, à luer demande, d'un eenreitn spécifique. A l'issue du congé, un enertien spécifique est organisé puor étudier les ctndioois du rutoer et nenmtmaot les éventuels bseoins de formation.

Les eensieprrts vlnleeit à mttree en pacle un suivi luer ptmaetenrt de s'assurer que les mreuses prévues par les aetricls L. 1225-26 et L. 1225-44 du cdoe du traival retiflas à la gatarine d'augmentation de siaalre à l'issue du congé de maternité ou d'adoption snot bein appliquées.

Article 6 duodecies - Egalité salariale

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010

1. Prciipne d'égalité

Les eernrspiets de la bcarhne enenetdnt rscteeper le pnpricie d'égalité silalarae etrne les hmoems et les fmeems puor un même taarivl ou un tivaarl de veular égale.

2. Ragatprate sariaall

Lorsque, puor un même taarivl ou un tvraail de valeur égale, un écart de sliraae entre les femems et les hmomes est oevneitejbcmnt constaté, les eitrnesrpes de la brcnahe divoient fiare de sa réduction une priorité et en aeurssr la ssourpespin avnat le 31 décembre 2010.

Au nvieau de la branche, les pratniraees siuoacx établissent, cuhqe année, sur la bsae du decmnuot « Données siloaecs », un diatgionsc sur la stuitaion comparée des fmemes et des heomms en matière de rémunération au sien de la prosifsoen et déterminent les dniameos poirariteris dnas lugelses il cvonneit de prévoir des ititiainves en vue de remédier aux écarts constatés.

Les eertispners de la brhacne procèdent à un exeman anttiief de ces priorités lros de la négociation anuellne orbaioltge ou, à défaut, cuhqe année. Si des écarts snot constatés à cette occasion, les eetsrripens dienovt définir les moenys spécifiques d'ordre fecinnair à mettrte en ?uvre puor suepipmr ldesits écarts. Les ersenrpeits cunnuemoimqt cuahqe année à l'ASF le bilan des mureess asini mesis en ?uvre.

Chapitre II quater : Détection, prévention et gestion des risques psychosociaux au travail

Article 6 terdecies - Détection des risques psychosociaux

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2019

Les rqiuses pcuyocassohix au taivral recornvuet des ruqeiss psriofoesnelns d'origine et de natrue variées, qui mnteett en jeu l'intégrité pyihqsue et la santé mlentae des salariés et qui peeunvt aivor de ce fiat des efefts négatifs sur le bon foteinnconemnt des etepesrnrns et sur la vie des salariés. Il s'agit nmmtonaet du stress, du harcèlement mroal et sexuel, de la vlenoice et de la sffracnuoe au travail, de l'épuisement professionnel, des incivilités et des aorsgsneis psuqiheys et verbales.

1. Idioteacitnfn des frtucaes de risques

Certaines soutntiias de taarvil snot susceptibles, puls que d'autres, de générer des tnsneios ou des tlobrues révélant l'existence sous-jacente de rqiuess psychosociaux. Ces fructeas de rusqies puvneet être de tiros ntuares :

? un fuecatr de riqsue de nratue oragansnelitilnae : à ttire d'exemple, craghe de travail, objectifs, giseotn du tepms ? ;

? un ftueacr de ruqise de nautre eromnnelntvieae : à ttire d'exemple, cnghteamens et réorganisations au sien des enteriersps en mottaian (plans sociaux, ractuttsrriuoen ?), cateehmngns des méthodes et d'introduction ou de développement de nleueovls technologies, ceanehtmns liés à l'adaptation aux évolutions réglementaires ? ;

? un fucetar de rquise de naurte rtinleallneoe : à ttirie d'exemple, retolians ernte les salariés queul que siot luer lein ou luer roppart hiérarchique et roientals etnre les salariés et les tiers.

Une aetontitn ttoue particulière srea portée aux coionitnds de travail dnas leeqllsus s'exercent cineetars activités spécifiques (personnel en roatlien dietcre aevc la clientèle dnot les salariés itinérants ?).

2. Ouilts et indicateurs

État des lueix au niveau de l'entreprise

Afin d'identifier les ftcaeurs de rqiuses psychosociaux, d'en déceler la présence, d'évaluer luer dimsonien ilidvneuide et collective, asnii que lerus impacts, et de meruesr les nuvieax d'exposition, les elmyeoprus devront, dnas l'année qui siut l'entrée en viguuer du présent accord, dsepsior d'un état des lieux, au tarrevs de l'analyse des sttiinoas eastixtns au sien de celles-ci. La réalisation de cet état des luix srea renseignée à l'occasion de la cletocle sur les données sociales.

Pour l'établissement de cet état des lieux, les eypouerlms uuitnsoelrt les données fueelctlas dboinelisps rleaevtis au fnnnncoitmeeot de l'entreprise et à la santé des salariés, en aanyt rurecos à des iucndaierts pmeterntat d'identifier la présence de reisuqs psychosociaux. À tirte d'exemple, les erylmoelaps pruronot se référer aux idainertcus proposés par l'institut nntaoail de reechrche et de sécurité (INRS), dnot la litse friuge sur un dmcouent dnlpisboe en téléchargement sur le stie de l'ASF(1).

Pour déceler la présence de rsuqeis psychosociaux, les elouepymrs puonorrt s'appuyer sur des données fniurgat dnas des deutcomns déjà dnblopseis dnas l'entreprise lrosue l'effectif de celle-ci en ipmsoe la tenue : bailn social, douchemnt uinuqe d'évaluation des reiuqss professionnels, cpetoms rudens des séances et rpaprot aunnel d'activité des isiunittotns représentatives du pnenoesrl (comptes rnueds de travaux, cocsnnoluis d'enquêtes ?).

Le rpaopr du médecin du travail, les eeettirnns annuels réalisés aevc les salariés, le neaivu d'absentéisme, le tuax de rtiootan des eftceffs ctontiuent des srouecs d'information et de réflexion particulièrement uitels aueeqllxus les eeinsretrps porounrt se référer.

Les epuoleryms arnuot la faculté de mertte en ?uvre des qasuoiernnets aoeynmns rpimles par les salariés vteooalnirs lros

des visites médicales périodiques.

De façon générale, il conviendrait de faciliter les conditions de mise en œuvre des dispositifs de prévention de l'entreprise. L'utilisation optimale des outils de prévention est facilitée par l'élaboration de tableaux de bord permettant le suivi de ces indicateurs sur le long terme.

En toute hypothèse, les études détermineront les modalités d'établissement de cet état des lieux, en les adaptant à la situation de l'entreprise, en ayant consulté les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, le médecin du travail ainsi que, le cas échéant, tout autre acteur susceptible de contribuer à la santé et à la sécurité des salariés.

Après avoir procédé à l'évaluation des risques psychosociaux, ceux-ci seront inscrits dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

(1) asf-france.com.

Suivi au niveau de la branche

Un état des lieux de la situation dans la branche sera dressé dans les 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de l'accord sur la base d'une enquête effectuée par l'ASF. Une synthèse des résultats de cette enquête, publiée dans le cadre du document ? Données sectorielles ?, permettra aux entreprises d'identifier les éventuels risques psychosociaux, d'en préciser la nature et de tenter de les quantifier. Une telle synthèse constituera un outil utile de cartographie pour les entreprises de la branche dans leur démarche de prévention et de gestion de ces risques.

Article 6 quaterdecies - Démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2019

La prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans le cadre général de la prévention des risques professionnels, défini par les dispositions législatives en vigueur, dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité des salariés.

La démarche de prévention consiste à anticiper les situations de risques psychosociaux. Dans cette optique, les entreprises évaluent l'ensemble des risques auxquels sont soumis les salariés et déterminent les mesures adaptées pour assurer leur sécurité et préserver leur santé physique et mentale.

Plusieurs acteurs interviennent conjointement dans le déroulement de ce processus qui suppose des mesures d'action adaptées.

1. Différents acteurs

Direction de l'entreprise

Conformément à la législation en vigueur, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (?).

Il appartient à la direction de faciliter l'adoption de mesures de prévention de la démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux, d'engager la réflexion avec les différents acteurs, de définir, dans toute la mesure du possible, les mesures nécessaires et d'en assurer le suivi.

Personnel et ses représentants

Dans tous les cas, les salariés jouent un rôle important dans la mise en place des mesures de détection et de prévention des risques psychosociaux. Ce rôle, fondé sur le volontariat, s'exerce notamment en répondant aux enquêtes ou questionnaire adressés à l'initiative de l'employeur et en informant la direction de l'entreprise de situations estimées comme étant sources de risques. Le temps passé par les salariés pour

répondre aux enquêtes et aux questionnaires anonymes est considéré comme du temps de travail effectif.

Le rôle des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, est essentiel.

Médecine du travail

Lié par le secret médical et atenué par la confidentialité des données des salariés, la médecine du travail prend une part active à la lutte contre les risques psychosociaux, notamment en contribuant à l'identification de situations de risques au travail.

Et le cas échéant, tout ombrage extérieur lié à la santé (ANACT ?).

2. Mesures d'action : le plan d'action

Principes généraux

Lorsque, à partir des résultats de l'état des lieux établi dans les conditions prévues au paragraphe 2 de l'article 6 teedcries ci-dessus de la présente convention, des situations à risque sont identifiées, des mesures sont définies et des priorités fixées dans un délai maximum de 1 an. L'ensemble sera formalisé dans un plan d'action visant à prévenir les risques psychosociaux et, à défaut, les réduire voire les supprimer.

C'est à l'employeur qu'il revient de déterminer les mesures adéquates, techniques, organisationnelles et humaines, qui doivent tenir compte à la fois de l'environnement et de l'individu, et doivent intégrer des actions de prévention et des actions correctives. Les représentants du personnel ou à défaut les salariés, lorsqu'il n'existe pas de représentation du personnel, sont consultés sur le plan d'action défini.

Celui-ci peut être envisagé à court terme ou à moyen et long terme. En toute hypothèse, il devra faire l'objet d'un suivi par la direction de l'entreprise et les représentants du personnel ou à défaut les salariés, ainsi que, le cas échéant, le médecin du travail et l'assistante sociale afin d'évaluer leurs effets.

Cas particuliers de l'état de stress et du harcèlement au travail

S'agissant plus particulièrement de l'état de stress, les employeurs doivent s'assurer qu'ils disposent d'un ensemble de mesures pour permettre, au stade de la prévention, d'anticiper l'apparition des symptômes (procédure d'alerte, possibilité de s'exprimer sans crainte, sans jugement) et, dans l'hypothèse où la situation de l'état de stress n'a pu être évitée, d'en limiter les conséquences sur la santé des salariés en difficulté en leur permettant une aide et une orientation vers les acteurs de l'entreprise compétents (médecine du travail, psychologue, assistante sociale, référent ?) pour mettre en place un aménagement adapté.

Enfin, en matière de harcèlement au travail, il est rappelé que l'ANI du 26 mars 2010 prévoit la mise en place d'une procédure appropriée en vue d'identifier, prévenir et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail, soit en amont les auteurs et protéger les victimes. L'employeur peut également prévoir une procédure d'alerte lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est repérée ou risquée de se produire, procédure à laquelle le salarié peut recourir, ainsi qu'une procédure de médiation qui peut être déclenchée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou par la personne mise en cause.

Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion vise à assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que de la vie personnelle et familiale.

À cet effet, l'employeur s'assure de la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques afin que les temps de repos et de congés soient respectés.

Les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion sont définies par accord d'entreprise ou à défaut par une charte établie par l'employeur. Cette charte prévoit en outre la mise en œuvre, à

diosinttaen des salariés et du pensnrel d'encadrement et de direction, d'actions de fotioamrn et de sneiailltiobssn à un usgae rsnibnaoale des otuils numériques.

3. Rôle paoiirrtie de la fmaorotin et de la communication

Les stiraigneas de la présente cvtnoieonn ietinsnst tuot particulièrement sur la nécessité de sisbnslieeir l'ensemble des aurtects de l'entreprise ? et en pieacrltuir l'encadrement et la deiortcn ? aifn de développer la psire de cceniscnoe et la compréhension des rsuqéis psychosociaux, de leurs cuseas pbelossis et de la manière de les prévenir et d'y faire face. Cette siiiinlsbttoeasn psase par des dfsostiipis adaptés de fmooriatn et de caionutmiomcn qui snot atunat de cnntdooiis eeltnilseess à la réussite de la msie en ?uvre des mereuss de lutte contre de tles risques.

La driection de l'entreprise dvrea ifomenrr l'ensemble du pnrnoesl de la démarche de prévention et de gietson des rsqueis psahuioccsyx msie en place.

Chapitre III : Liberté syndicale - liberté d'opinion

Article 7 - Section 1 : Dispositions générales

En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2004

Les peiarts catotranctnes rsneceionsat la liberté d'opinion anisi que le dirot d'adhérer lebimrnet et d'appartenir à un saycdnit professionnel, régulièrement constitué, en vtreu du lirve IV du cdoe du travail.

En auucn cas les ditpsoinsois prises, notmnaemt cleles coerncnnt l'embauchage, la cutidone et la répartition du travail, la mutation, la fimotaron professionnelle, la dilisipnce générale, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'application de sanncoits et les licenciements, ne poruront se fnoedr sur le fiat que l'intéressé aprpainett ou n'appartient pas à un syidcnat ou à tuote osioagainrtn professionnelle, puliqtioe ou confessionnelle, ecxree ou n'exerce pas un mdanat syndical.

La docitiren d'une entsrreipe ou ses représentants ne dvoernt eyolempr acuum meoynd de peosirsn en fveuar ou à l'encontre d'une oonarsitgin sclyidane quelconque.

L'exercice de la liberté scdiylane diot tojruous receptser les lios asnii que les ueasgs de la profession.

La cecllote des ctsatonoiis sdnilyecs puet être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

Tuot sanydict affilié à une orsnioatagn représentative sur le paln naniaotl est considéré cmome représentatif dnas l'entreprise en ce qui cnrconee l'exercice du diort syndical. Il puet cuttoiesnr au sien de l'entreprise une siocten scayndie qui aussre la représentation pfisennoolrlsee de ses membres.

Conformément à l'article L. 412-10 du cdoe du travail, les adhérents de cqhuae sctioen sanilcdye puneevt se réunir 1 fios par mios dnas l'enceinte de l'entreprise en dorhes des lacoux de travail, suvinat des modalités fixées par aorccd aevc le cehf d'entreprise.

La scotein sayidclne d'entreprise puet nmotnemat dsicetur aevc la dicrioten et sinegr les pcoloorets d'accord puor l'organisation des élections pelnfseisonreols ou des adrccos complémentaires à la présente convention.

Dnas les eseierntps ou établissements de puls de 200 salariés, le cehf d'entreprise met à la diostiisopn des sictnoes sneadylics au monis un lcaol cumomn canrotpmot le moillebr nécessaire asnii que le téléphone, un télécopieur et un oiaunterdr équipé d'un liogciel beraqutuue classique, du tpye Office, aevc une imprimante. Dnas les enestrierps ou établissements d'au mnois 1 000 salariés, le cehf d'entreprise met à la disiitosopn de chaque scotein snacydlie un local catnorpmot le meiiobl nécessaire asini que le téléphone, un télécopieur et un otduRNAEIR équipé d'un loeicgil btuiqaureue classique, du tpye Office, aevc une imprimante. Les modalités d'aménagement et d'utilisation des lcaoux visés ci-dessus par les sciontes sdliycnaes sornet fixées en aorccd aevc le cehf d'entreprise.

Les délégués snuacydix snot désignés et exerecnt lerus fncitoons conformément aux diospnstiois légales.

Article 8 - Section 2 : Autorisations d'absence

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

Des anottoaiisurs d'absence sorent accordées puor la poratcpaiiitn à des stegas de fmotaoirn économique, sloicae et sainldyce dnas les cdiinotnos prévues aux aterlcis L. 451-1 à L. 451-5 du cdoe du travail, les peters de sriaale en résultant panovut être periss en crahge par le comité d'entreprise.

Ces abeencss snoret considérées comme période de taavrill effectif puor la détermination des dtoirs aux congés payés.

Des congés epxeoltencnis snot utilisés par les tiaaelurts d'un madant syndical, désignés ou élus, puor ptacepiirr aux congrès ou réunions des onaigtoarnsis sncideyals srgtiaenias de la présente convention. Ces congés, qui ne dnonent leiu à aucnue rnteeue de traitement, sont, par oaorsgntiian syndicale, au mxamuim de 5 juros ouvrés par année civile, multipliés par le nbrome de délégués sucaidynx de l'organisation slyiandce dnas l'entreprise.

Les oaniansrtgois selyicnads fonorumlret ces dmnaeds de congés par écrit auprs de la dricieotn de l'entreprise au mnios 8 jurs anavt la dtae du congé si celui-ci est de 1 juor ouvré ou 1 mios aavaurant si l'absence dépasse 1 juor ouvré.

Des congés snas solde, d'une durée mmxiaale de 2 ans, snot accordés aux salariés ttaielirus d'un madant donné par une oniraiotgasn syndicale. 3 mios avant l'expiration de ce délai, ces salariés froent connaître par écrit s'ils désirent rrneedpre luer activité pesnlesinlorfoe ; dnas cette hypothèse, l'entreprise s'efforcera de les réintégrer dnas luer acnien epmloi ou un eoplmi équivalent ; le cas échéant, les mrueess nécessaires seornt pesris puor fatiicelr luer réadaptation professionnelle.

Article 9 - Section 3 : Communication syndicale

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

La liberté d'affichage des ctoniicmnmuas snicealyds est rnencoue aux ogsniatraonis sttiarnages ou représentatives dnas l'entreprise.

L'affichage des ccimnootmunais snlaideycs s'effectue lmreibent sur des pnauaenx réservés à cet ugsae et dstiitcns de cuex qui snot affectés aux cnonuiaomctmis des délégués du pnrsonel et du comité d'entreprise.

Ces panuanex snroet apposés à des etroinds de l'établissement ciisoht de tllee sorte qu'ils snieot situés sur les lueix fréquentés par le personnel, mias en drheos de la vue de la clientèle.

Teotus les cociituamonmns affichées drnovet pertor le slige de l'organisation slayidcne et être tremnssias au cehf d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les puaniiotcbls et tcrats de nutare sdycniale peevunt être leirnbmet diffusés aux talriurlveas de l'entreprise, dnas l'enceinte de celle-ci, aux herues d'entrée et de stoire du personnel, par les onrtniaigsaos seycnaldis striiagenas ou représentatives dnas l'entreprise.

Le centonu de ces affiches, pbacuotniils et tracts est lrenbmeit déterminé par l'organisation slcaidyne suos réserve de l'application des dstnpiosios rivaleets à la presse.

Section 4 : Droit syndical

Article 10

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

Teouts aeruts diostipsinos du lrive IV, tirtte Ier, crhitape II, du cdoe du tivaarl reialtves à l'exercice du droit sidnyacl dnas les entreprises, non rirspees ou précisées par la présente convention, snot applicables, snas tiootuefs farie oslactbe aux cesluas puls feoaalrbvs d'accords d'entreprises.

Article 10 BIS

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2014

Un cnotngeit aeunnl de 30 juros ouvrés est attribué à ccnuahé des oginnstraioas sacldineys représentatives de salariés saritangeis de la présente cnoovivten collective. Ce ceotnnigt ne se culmue pas aevc culei qui résulterait d'un acorcd d'entreprise.

Sont bénéficiaires de ce cnnngteoit les turiaielts d'un maadnt syndical, désignés ou élus.

Il aiarpentptt à caqhue onaisgirotan sldaicyne de fexir les modalités sloen lueesqlels leurs représentants, désignés ou élus, peveunt bénéficier de ces juors au navieu des entreprises. Le contrôle de l'utilisation de ces jorus se fiat par la comiimsson nonlaaite piaratrie selon des modalités précisées en anexe (1).

Chaque bénéficiaire diot irenfmor son emulpoeyr de la prise de ces jorus au mions 15 jrous aanvt luer utilisation.

Article 10 TER

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

Il est alloué à la fin de caqhue année, à cahcune des otisroiganans

sdniylceas représentatives srneiatigas de la présente convention, au poarrta de sa présence aux réunions de la cimismoson nnlaaitoe paritaire, une smmoe d'un monatnt muxiamm égal à 4 fios le mtnaont du SIMC menesul en vueguir au 1er jveinar de l'année concernée.

Article 11 (1) - Section 5 : Organismes paritaires

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

Au cas où des salariés perpiaeciartnt aux réunions d'organismes piiraeatrs décidées ernte ogasntinroias d'employeurs et de salariés, et dnas la ltmie de 3 salariés par otaarosginin scnidlaye représentative siarnitage de la présente convention, il ne srea effectué anucue rteneue sur le slaiare et ses accessoires.

L'ASF participera, sur justificatif, aux fiars de déplacement correspondants, asnii que, le cas échéant, à cuex de repas et d'hébergement, sloen les modalités précisées en annexe (2).

Ces hurees d'absence seonrt considérées cmome tpmes de traaivl effectif.

Lesdits salariés snot tenus d'informer par écrit, aevc un préavis d'au monis 48 heures, suaf cas d'urgence, luer eyoelmupr de luer piattiipcraon aux réunions de ces organismes.

Chapitre IV : Délégués du personnel et comité d'entreprise

Article 12

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

Les délégués du peoennsrl snot élus et eneerxct luer fnitooon dnas les ctdiionons fixées par les disnotisiops législatives et réglementaires en vigueur.

Article 13

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

La citostuointn et le fonoennctnemit des comités d'entreprise, ansii que les modalités de gstoien des oveeurs sociales, snot déterminés par les dstosipniois législatives et réglementaires en vigueur.

Titre II : Classification du personnel et rémunération du travail

Article 14 - Chapitre Ier : Classification des emplois

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Les différentes qintilcaofuais pfrsoeelnoiensls roeceunns et attribuées aux salariés visés par la présente cntveioonn snot classées dnas le teablau fniguart en aexnne III à la présente convention. Les responsabilités confiées et eomlpis occupés par ces salariés deivont être en adéquation aevc lreus qualifications.

Article 14 - Chapitre Ier : Classification des qualifications professionnelles

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Les différentes qualifications professionnelles sont attribuées aux salariés visés par la présente convention classées dans le tableau figurant en annexe III à la présente convention. Les responsabilités confiées et emplois occupés par ces salariés doivent être en adéquation avec leurs qualifications.

Chapitre II : Rémunération du travail

Article 15 - Section 1 : Rémunérations minimales garanties 1

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

1. Une rémunération minimale brute est garantie à chaque salarié relevant de la présente convention collective, comprise dans le cadre hiérarchique de l'intéressé. Cette rémunération est exprimée en tranches annualisées sur la base de la durée effective de travail hebdomadaire fixée dans l'entreprise. Elle est calculée au prorata de la durée de travail effectif du salarié et des périodes assimilées, telles que celles-ci sont définies à l'article 28, paragraphe 2, du livre Ier de la présente convention.

2. Les rémunérations minimales brutes sont déterminées en multipliant le coefficient hiérarchique du salarié par la valeur unitaire du point et en ajoutant au montant ainsi obtenu une somme fixe. La valeur du point ainsi que celle de la somme fixe figurent en annexe IV à la présente convention. Elles font l'objet d'une négociation annuelle dans le cadre de la commission paritaire.

3. Le montant de la rémunération minimale brute ne peut être inférieur à celui de la rémunération minimale garantie annualisée, divisé par le nombre de mensualités, par année civile, en vigueur dans l'entreprise. 4. Toute somme mensualisée ou non, versée en cours d'année en tant que complément de la rémunération - à l'exception de la prime d'ancienneté, des primes ayant un caractère spécifique et pécuniaire (énumérées en annexe) et des remboursements de frais - sera prise en compte pour vérifier s'il est satisfait aux obligations nées des dispositions du présent article. 5. S'agissant des rappels entre rémunérations minimales garanties et salaires réellement perçus, et au regard des niveaux de qualification figurant dans le tableau de l'annexe III à la présente convention, établis sur la base des dispositions de l'article 14 ci-dessus, le minimum d'un niveau ne constitue pas le maximum des niveaux inférieurs. Les salariés réellement perçus par les intéressés peuvent donc s'échelonner, à partir du minimum, vers des niveaux supérieurs. 6. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux VRP. ANNEXE Primes exclus du champ d'application de l'article 15, alinéa 4, dont certains salariés peuvent bénéficier, en application du point de la convention collective, soit d'un accord particulier : - prime d'assiduité ; - bourses d'études ; - prime de naissance ; - prime de mariage ; - prime de diplôme ; - prime de maïage ; - prime de charges de famille ; - prime de repas.

Article 15 - Section 1 : Rémunérations minimales garanties

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

1. Une rémunération minimale brute est garantie à chaque salarié relevant de la présente convention collective, comprise dans le cadre hiérarchique de l'intéressé. Cette rémunération est exprimée en tranches annualisées sur la base de la durée effective de travail hebdomadaire fixée dans l'entreprise. Elle est calculée au prorata de la durée de travail effectif du salarié et des périodes assimilées, telles que celles-ci sont définies à l'article 28, paragraphe 2, du livre Ier de la présente convention.

2. Les rémunérations minimales brutes sont déterminées en multipliant le coefficient hiérarchique du salarié par la valeur unitaire du point et en ajoutant au montant ainsi obtenu une somme fixe. La valeur du point ainsi que celle de la somme fixe figurent en annexe IV à la présente convention. Elles font l'objet d'une négociation annuelle dans le cadre de la commission paritaire.

3. Le montant de la rémunération minimale brute ne peut être inférieur à celui de la rémunération minimale garantie annualisée, divisé par le nombre de mensualités, par année civile, en vigueur dans l'entreprise. 4. Toute somme mensualisée ou non, versée en cours d'année en tant que complément de la rémunération - à l'exception de la prime d'ancienneté, des primes ayant un caractère spécifique et pécuniaire (énumérées en annexe) et des remboursements de frais - sera prise en compte pour vérifier s'il est satisfait aux obligations nées des dispositions du présent article. 5. S'agissant des rappels entre rémunérations minimales garanties et salaires réellement perçus, et au regard des niveaux de qualification figurant dans le tableau de l'annexe III à la présente convention, établis sur la base des dispositions de l'article 14 ci-dessus, le minimum d'un niveau ne constitue pas le maximum des niveaux inférieurs. Les salariés réellement perçus par les intéressés peuvent donc s'échelonner, à partir du minimum, vers des niveaux supérieurs. 6. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux VRP. ANNEXE Primes exclus du champ d'application de l'article 15, alinéa 4, dont certains salariés peuvent bénéficier, en application du point de la convention collective, soit d'un accord particulier : - prime d'assiduité ; - bourses d'études ; - prime de naissance ; - prime de mariage ; - prime de diplôme ; - prime de maïage ; - prime de charges de famille ; - prime de repas.

Article 16 - Section 2 : Prime d'ancienneté

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

I. - La prime d'ancienneté des membres du personnel classés aux coefficients 150 à 700 inclus, ayant 3 ans de présence révolus dans l'établissement, est déterminée selon les dispositions du I du présent article.

La prime est calculée sur la base de la rémunération minimale garantie en cours de rapport au coefficient hiérarchique du salarié concerné au moment du versement, telle que celle-ci est définie par l'article 15 de la convention collective.

La prime d'ancienneté est due par les salariés présents dans

l'entreprise avant le 1er septembre 2001 est conservée.

A compter de cette date, à chaque anniversaire de la date d'entrée dans l'établissement, le montant annuel de la prime est majoré de 0,75 % de la rémunération définie à l'alinéa 2 ci-dessus, jusqu'à un maximum de 15 ans de présence depuis l'entrée dans l'établissement.

La prime d'ancienneté est versée par mensualités, selon la périodicité de paiement des salaires pour chaque entreprise.

II. - Pour les salariés classés aux échelons 850 et 900, les règles suivantes s'appliquent :

- la prime d'ancienneté des salariés en place dans l'établissement au 1er septembre 2001 et classés à cette date à l'un de ces 2 échelons sera maintenue pour l'avenir à la hauteur du montant en vigueur à cette date ;

- les salariés entrés dans l'établissement à partir du 1er septembre 2001 et classés à l'un de ces 2 échelons ne bénéficieront pas des dispositions du présent alinéa ;

- lorsque, à l'occasion d'une promotion, un salarié deviendra, postérieurement au 1er septembre 2001, titulaire du échelon 850 ou du échelon 900, le montant de sa prime d'ancienneté sera maintenu pour l'avenir à la hauteur de celui acquis au moment de cette promotion.

III. - Pour tous les salariés présents dans l'entreprise et ayant acquis moins de 3 ans d'ancienneté au 1er septembre 2001, chaque année pleine est comptée pour 1 %.

Titre III : Conditions générales du travail

Chapitre Ier : Embauche

Article 17 - Section 1 : Dispositions générales

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

L'embauche est soumise aux lois et règlements en vigueur.

Dès l'embauche, il est remis à l'intéressé :

- un exemplaire de la dernière édition de la convention collective ;

- un exemplaire du règlement intérieur, s'il existe.

Par la suite, le personnel est informé des modifications apportées à ces documents.

D'autre part, un exemplaire des statuts du régime des retraites ou tout autre document de même ordre sont transmis à la direction du personnel.

Tout candidat est tenu de présenter toutes les pièces

nécessaires, notamment les pièces justificatives de son identité ainsi qu'un extrait de son casier judiciaire.

Les conditions d'engagement sont précisées par écrit.

Article 18 - Section 2 : Visite médicale

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Une visite d'information et de prévention, pratiquée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail, est organisée par l'employeur, dans les 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail, en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsque le salarié a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans ou pour le salarié bénéficiant de modalités de suivi adaptées (travailleurs handicapés, travailleurs de nuit ?) dans les 3 ans précédant son embauche, une nouvelle visite n'est pas requise sous réserve que les conditions prévues par les dispositions réglementaires soient réunies.

Les frais de transport nécessités par les examens médicaux sont remboursés par l'employeur, les honoraires médicaux étant pris en compte par celui-ci.

Article 19 - Section 3 : Période d'essai

En vigueur non étendu en date du 16 déc. 2023

La période d'essai a pour objet de vérifier l'adéquation du salarié et de l'entreprise à leurs attentes respectives en matière de travail effectif. Durant cette période, l'employeur doit faciliter l'intégration du salarié dans l'entreprise. Un entretien de fin de période d'essai peut être organisé quelle que soit l'issue de celle-ci.

Sauf exceptions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la période d'essai applicables aux catégories de travail à durée déterminée et sauf convention particulière intervenant entre les parties, la période d'essai des candidats à l'embauche à durée indéterminée est d'une durée maximum de :

- ? pour tout membre du personnel recruté de la qualification « Technicien », situé aux échelons 230 à 340, 3 mois de travail effectif ;

- ? pour tout membre du personnel recruté de la qualification « Cadre », situé aux échelons 350 à 900, 4 mois de travail effectif.

La durée de la période d'essai peut être réduite en cas d'exécution par accord écrit des parties.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

Article 20 - Chapitre II : Durée - Horaires

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

La durée du travail et la répartition de celle-ci sont réglées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 21 - Chapitre III : Promotion

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

Les employeurs, en cas de vacance ou de création de postes,

fenrot appel, de préférence, aux pesnoners taalnrvialt dnas l'entreprise.

L'avancement, à tuos les degrés de la hiérarchie, est commandé par l'intérêt de l'entreprise et conascre les qualités plofeisolnrns de l'intéressé, les résultats ounebts par son travail, ses etrfofs pnoeerlsns de faiotomrn et de pneietrmfonenect éventuellement sanctionnés par un diplôme, son auitpdte au commandement, snas qu'il siot tneu cmotpe d'aucune artue considération.

Ttoue poortmoin fiat l'objet d'une notcitoiiafn écrite de l'employeur à l'intéressé inqidanut notmnaemt la qaoiialitcufn et le cneofeict hiérarchique de l'intéressé.

Toute pnesorne qui, à l'occasion d'une poomtiron ou d'une nmootinain s'estimerait lésée, puet daednemr à être reçue par le cehf d'entreprise, accompagnée, si elle le désire, d'un délégué du pnrsneoel ou à défaut d'un représentant sandicyl aepnpnatrat à l'entreprise.

Dnas les eieieptrnrss de puls de 150 salariés, les délégués du pnneeorsl ou à défaut les représentants sadinuycx aprentnaapt à l'entreprise pourront, à luer initiative, fraie prat à la diotrecin de sonuggitses crennacont la ptmrooion d'employés qui luer apparaîtraient apets à rpmleir des fotincnos cpeordsnanrot à une poiotisn hiérarchique puls élevée.

Chapitre IV : Organisation du travail et discipline générale

Section 1 : Règlement intérieur

Article 22

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

Les établissements dnas lleuqess snot employés hnemuelliatbet au monis 20 salariés deonrvt avoir un règlement intérieur. Sa frmoe et son ctnnoeu deronvt être coeomnrfs aux diontsospiis de l'article L. 122-34 du cdoe du travail.

Article 23

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

Ce règlement intérieur, rédigé par l'employeur suos fmore de projet, est soimus puor colotatiunsn au comité d'hygiène, de sécurité et des cinootdnis de travail, lorsqu'il existe, sur les dtiioiospnss relvanet de sa compétence et au comité d'entreprise ou aux délégués du pesroennl ; le texte, éventuellement remanié après cttee consultation, est de nvueoau communiqué aux mêmes destinataires, qui disopnset d'un délai de 8 jours puor fraie connaître leurs observations. Il frea arlos l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dioiotsspins législatives et réglementaires en vigueur.

Article 24 - Section 2 : Retards et absences

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

Tuot rarted non autorisé diot être aussitôt justifié auprès de l'employeur.

Ttuoee ancebse non autorisée diot être justifiée et l'employeur diot reoicevr ces jtaftcisfiuis dnas les 24 heures, suaf cas de fcore majeure.

En cas d'absence puor maladie, l'intéressé fait, en outre, pravienn dnas les 48 heures, suaf cas de fcore majeure, un ctaericift médical iianudnqt la durée proabble de l'interruption de travail. L'employeur se réserve le dorit de farie procéder à ttoues les vérifications qu'il jergua utiles.

Article 25 - Section 3 : Secret professionnel

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

Le fiat d'appartenir à une erntseprie ipmquie l'obligation puor tuos les meebmrs de son peorsnnel de ne lui caeusr aucun préjudice.

Conformément aux doiioitsnipss de l'article 57 de la loi du 24 jaievr 1984 (1) tuot mmrebe du pornneesl est tneu au seerct professionnel, tnat à l'intérieur de l'entreprise qu'à l'égard des tiers. Il a naommnett l'obligation de ne pas firae ptofeir snemcemit une arute enrrepsite des rengeeisnemnts porpes à l'entreprise qui l'emploie ou l'a employé et qu'il a pu ruileecir à l'occasion de ses footnins ou du fiat de sa présence dnas l'entreprise.

En outre, les mrbeems du comité d'entreprise et les représentants siydanux snot tnues à une oolibatign de discrétion dnas les ciointdons prévues à l'article L. 432-7 du cdoe du travail.

Article 26 - Section 4 : Requêtes et réclamations

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

Tuot mrembe du pneosrnel qui en fiat la dadneme srea reçu par l'employeur ou son représentant dnas un très cuort délai, accompagné, s'il le désire, par un délégué du posrneeel ou, à défaut, par un représentant snicaydl aapetnprant à l'entreprise.

Article 27 - Section 5 : Sanctions

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

Les isnneuasiffcs dnas l'exécution du travail, les mumqneeants à la dlpisincie et d'une manière générale tteous les fautes, y cpimors les ftuaes poefrsnoileselns comsimes par un collaborateur, snot plesisbas de snioctans disciplinaires.

En cas d'insuffisance de travail, anvat ttuoee sanction, la deoicrtin en rehccrehe la cause.

Si cttee issffnunciae résulte d'une mvusaiae aaitotdavn de l'intéressé à ses fonctions, la dreoicitn rehccere les monyes de lui cnfoeir un tivaarl qui réponde mueix à ses capacités.

Si l'insuffisance résulte d'un maaivus état de santé passager, la driietcon penrd les dsiitonisps nécessaires, après csnutiotloan

Ces sicnotans sont, sloen la gravité de la faute : l'avertissement verbal, l'avertissement écrit, le blâme, la msie à pied, la rétrogradation, le licenciement.

Les aeemdns ou autres snniacots pécuniaires snot interdites.

La durée de la msie à peid ne puet excéder 3 juors lorsqu'elle diot être considérée en tnat que scntaion intermédiaire etrne le blâme et la rétrogradation.

Les sontains d'avertissement écrit ou de blâme sonert annulées à l'expiration d'un délai de 2 ans à ctoepmr de la noactiofin si l'intéressé n'a été, etrne temps, l'objet d'aucune autre sanction.

Auncue scaitnon ne puorra être psrie snas que l'intéressé ait été etendnu par l'employeur ou par son représentant et qu'il ait eu la possibilité de présenter sa défense, en se faisant accompagner, s'il le désire, d'un délégué du pnonsreel ou, à défaut, d'un représentant sdaycinl apatrapnant à l'entreprise.

Dnas le cas de msie à peid tel que visé à l'alinéa 7 ci-dessus ainsi que dnas cueli de rétrogradation, la sciottan ne puet irnneter mnois de 1 juor franc ni puls de 1 mios après le juor fixé pour l'entretien, conformément aux dsosionipts des aetlircs R. 122-17 et R. 122-19 du cdoe du travail, la décision dvanet être motivée et notifiée à l'intéressé dnas les feoms prévues à l'article R. 122-18 du cdoe du travail.

Chapitre IV bis : Télétravail

Article 27 bis - Définition et mise en place du télétravail
En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2023

Définition et msie en pcalle du télétravail

1. Définition

Conformément à l'article L. 1222-9 du cdoe du travail, le télétravail est défini cmoe « totue fmore d'organisation du taivral dnas luaqlele un tariavl qui aaiurt également pu être exécuté dnas les lcaoux de l'employeur est effectué par un salarié hros de ces luocx de façon virnolote en uiialtsnt les tcilienohgos de l'information et de la cniomamuoitcn ».

Ainsi est qualifié de télétravailleur tuot salarié de l'entreprise qui effectue, siot dès l'embauche, siot ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus.

Le télétravail puet prrdene peusurils formes. Il puet être régulier, osncioael ou ecneonxpteil :

? le télétravail est régulier lqrusoe la siuitoatn de télétravail est fixée de manière sltabe sur une période déterminée ou indéterminée ;

? le télétravail est oicseanoncl lorsqu'il est mis en plcae de façon tpmriaroe ou pour répondre à des boeinss pcltuneos ;

? le télétravail est eenoicnpetxl lorsqu'il est mis en pacle pour répondre à des cnreotnaccs eoencilxpntes (notamment en cas de meacnes épidémiques), ou à des cas de fcore muerjae au snes l'article L. 1222-11 du cdoe du travail. Il puet être mis en plcae de façon unilatérale par l'employeur, après aivs du comité saccoil et économique lorsqu'il existe. Ctmope tneu de son caractère eonetencipxl et dérogoaire aux perpciins généraux du télétravail, il bénéficie de dtoisoinps spécifiques prévues à l'article 27 ociets de la ctionevnon collective.

2. Msie en pacle du télétravail et cidontinos d'accès

Selon les dtiopnsiis de l'article L. 1222-9 du cdoe du travail, aifn de sécuriser le dsitiiospf et d'organiser les cinotidnos de recruos à cttee organisation, le télétravail est mis en pcalle dnas le carde d'un accord cliceoltf d'entreprise ou, à défaut, dnas le cdaie d'une ctahre établie par l'employeur après aivs caisnoulttf du comité saccoil et économique (CSE), s'il existe. L'accord celtilocf d'entreprise ou la carthe précise :

? les conindots de pgssae en télétravail, en paecturliir en cas d'épisode de poluoiltm mentionné à l'article L. 223-1 du cdoe de l'environnement, et les cinditonos de retuor à une exécution du ctronat de taarivl snas télétravail ;

? les modalités d'acceptation par le salarié des coninoidts de msie en ?uvre du télétravail ;

? les modalités de contrôle du tepms de tivraal ou de régulation de la cghrae de tairavl ;

? la détermination des pgleas hrioraes druant lequseells l'employeur puet heuemtilbealnt ctnecoar le salarié en télétravail ;

? les modalités d'accès des trvuiairleals handicapés à une oistnrgaiaon en télétravail en aoppclaiitn des mureses prévues à l'article L. 5123-6 du cdoe du tavrail ;

? les modalités d'accès des salariées eeietncns à une ogaoastrinin en télétravail.

En l'absence d'accord cltoielcf d'entreprise ou de chtrae établie par l'employeur, la msie en pcalle du télétravail est pslisboe par aorccd de gré à gré etrne l'employeur et le salarié. Dnas ce cas, l'accord puet être formalisé par tuot moyen. Cependant, le rceuros à un écrit est recommandé aifn d'établir la peruve de cet acrcod (avenant au cnraott de travail, échanges de courriels).

b) Cindnoois d'accès au télétravail

Critères d'éligibilité

L'employeur détermine, dnas le cdare d'un aroccd coitlclcf d'entreprise ou à défaut d'une catrhe établie par l'employeur après aivs ctaouistnlf du comité social et économique (CSE), s'il existe, les psteos éligibles au télétravail en se fdooant sur des critères clairs, otjbecifs et pnrietntes aifn de vlleier au pcirnipe d'égalité de trnmetieat ernte les salariés. Ces critères penveut être liés nnmeomt à la ntraue même des activités exercées, ou à la souiittan du salarié au rgeard de son ancienneté, de son expérience, de son naeivu d'autonomie, de son leiu de télétravail, etc.

La foitixn de ces critères est uitle aifn d'objectiver les décisions d'accès ou de rfeus de télétravail.

Ainsi, caernits pstoes nécessitant une présence pquyishe sur stie en rsaion de coernanitts teuniquhecs et/ ou de sécurité (accueil phyuqse de clientèle, tâches présentant un rsique opérationnel, sécurisation des données ?), ou iaqlpinmut la giteosn d'un fulx puyiqsne de documents, peunevt ne pas être éligibles au télétravail régulier ou occasionnel.

L'employeur s'assure de l'égalité d'accès au télétravail enrte les fmmees et les hommes.

L'arrivée de neovuux salariés dnas une eentsirpre damedne une attintoen particulière pour gtairnar l'intégration de ces dereinrs au sien de l'entreprise et la bnone appréhension du ptose de tairval et de son coetnnu (compréhension des attentes, montée en compétences ?). Une période d'attente anavt de rerouicr au télétravail pour ces salariés puet dnoc être prévue dnas l'accord cltceilof d'entreprise ou à défaut d'accord dnas la chtare établie par l'employeur.

Enfin la présence pyiuhse des aennrltats dnas l'entreprise pitrcpaie à luer fiomtoran grâce nmetnmaot à l'accompagnement sur stie d'un maître d'apprentissage ou d'un tuteur. La purtgaie du télétravail puet dnoc s'avérer inappropriée.

Néanmoins dnas le cas où les aantennrlts de l'entreprise eenrecxt luer activité psolosfielnrnee en télétravail, il est nécessaire de gatainrr l'encadrement de lueurs msnoiss par le mgnaeat et la continuité de la rialotn aevc le teutur ou le maître d'apprentissage. Un aoecnmpgaemct spécifique, nmnoatemt lros de l'arrivée de l'alternant, est mis en place.

Double volontariat

Le télétravail régulier ou occasionnel revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur sauf dans le cadre du recours au télétravail pour circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure.

Le télétravail peut être institué dès l'embauche, ou en cours d'exécution du contrat de travail.

Dès lors qu'un salarié informe l'employeur de son souhait de télétravailler, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser sa demande. Un délai maximum de réponse par l'employeur est prévu dans l'accord collectif ou à défaut dans la charte.

Refus du télétravail

Refus du télétravail par l'employeur : conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, l'employeur motive par écrit son refus d'accéder à une demande de recours au télétravail formulée :
? par un salarié dès lors que l'accès au télétravail est ouvert dans l'entreprise par un accord collectif ou une charte, et que le salarié demeure ou peut être éligible en vertu d'une disposition d'accord collectif ou de la charte ;
? ou bien par un salarié en situation de handicap ou par un salarié proche aidant.

Refus du télétravail par le salarié : le refus du salarié d'accepter le télétravail régulier ou occasionnel n'est pas un motif de licenciement ni de rupture du contrat de travail.

Période d'adaptation

En cas d'accord du salarié et de l'employeur pour recourir au télétravail de manière régulière, une période d'adaptation est aménagée pendant laquelle l'organisation du travail est mise à l'épreuve d'une forme d'organisation du travail en respectant un délai de prévenance préalablement défini soit par accord collectif d'entreprise, soit par une charte établie par l'employeur, soit de gré à gré entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, le salarié ne peut pas être licencié pendant la période d'adaptation.

La durée de la période d'adaptation est déterminée soit par accord collectif d'entreprise, soit par une charte établie par l'employeur, soit de gré à gré entre l'employeur et le salarié, sans pouvoir excéder trois mois.

Cette période d'adaptation permet à l'employeur et au salarié d'évaluer le bon fonctionnement des équipements informatiques et des applications métiers en télétravail, l'exercice même de l'activité en télétravail notamment sur le plan de l'autonomie du salarié, etc.

Réversibilité

Le télétravail régulier est réversible. L'employeur et le salarié peuvent mettre fin à la situation de télétravail en respectant un délai de prévenance d'au moins 15 jours calendaires, sauf commun accord des parties déterminant un délai plus court. En cas de changement de poste, la demande de télétravail régulier fait l'objet d'un réexamen par le responsable hiérarchique.

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise, dans l'emploi tel qu'il résulte de son contrat de travail. Les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut ultérieurement se voir proposer un autre emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. Il bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste.

Article 27 ter - Organisation du télétravail

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2023

Les dispositions légales et réglementaires applicables aux salariés en télétravail. Ces dispositions ont les mêmes effets légaux et contraignants que les salariés qui exécutent leur travail dans les locaux de l'entreprise.

1. Nombre et durée du télétravail

L'employeur détermine le nombre et la répartition des jours télétravaillables (par exemple par semaine, ou par mois ou par semestre ou par an) au regard des spécificités de l'entreprise par accord collectif, ou à défaut par une charte. À défaut d'accord collectif d'entreprise ou de charte établie par l'employeur, la durée et la répartition doivent être fixées avec l'accord exprès du responsable hiérarchique.

Le nombre de jours de télétravail et leur répartition doivent être définis de manière à faciliter le bon fonctionnement de l'entreprise, éviter l'isolement des salariés et maintenir le lien social.

Ainsi, le nombre de jours déterminé ne peut conduire à maintenir un salarié en télétravail régulier à 100 % en télétravail, sauf circonstances exceptionnelles prévues à l'article 27 bis.

L'employeur peut faire un usage raisonné de salariés simultanément en télétravail au sein d'une même équipe. Il peut interdire le report ou le cumul des jours de télétravail sur la semaine suivante, ou encore décider de la suspension du télétravail le ou les jours convenus pour des motifs d'urgence ou de nécessité du service.

2. Lieu de télétravail

Le télétravail s'effectue sur le territoire français au domicile du salarié enedntu commue le lieu de résidence principale du salarié. Toutefois, l'employeur peut également accorder la possibilité de déclarer un second lieu fixe d'exercice du télétravail, autre que celui de sa résidence principale.

Dans les deux cas, le lieu de télétravail doit remplir les conditions suivantes :
? disposer d'une connexion internet haut débit et sécurisée, adaptée à la réalisation du télétravail ;
? être un lieu privé à usage d'habitation, dans lequel d'une concurrence mutuelle de la confidentialité ;
? permettre d'assurer une sécurité des données et de la confidentialité.

Lors de sa première demande de télétravail le salarié avertit de la conformité aux normes de sécurité des installations électriques sur le lieu du télétravail.

3. Maintien du lien de subordination entre l'employeur et le salarié

Le recours au télétravail n'affecte pas la qualité de salarié du salarié en télétravail et ne remet pas en cause le lien de subordination entre l'employeur et le salarié s'agissant de l'exécution du travail.

Les relations hiérarchiques prévues par la loi sont organisées en présentiel sauf circonstances exceptionnelles.

4. Respect du temps de travail

La durée du travail du salarié est la même que qu'il soit sur site ou en télétravail.

Les dispositions relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, aux temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures de travail s'appliquent aux salariés en télétravail.

Par conséquent, l'employeur veille à ce que les salariés en télétravail respectent la durée du travail applicable en entreprise et qu'ils bénéficient de manière équivalente des repos journaliers et hebdomadaires en vigueur dans l'entreprise.

5. Respect du droit à la déconnexion et à la vie privée

Conformément à l'article 6 de la loi relative à la déconnexion collective, le droit à la déconnexion vise à assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que de la vie personnelle et familiale. À cet effet, l'employeur s'assure de la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques afin que les temps de repos et de congés soient respectés. Les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion sont définies par

acroc d'entreprise ou à défaut par une chtrae établie par l'employeur sosmiue puor aivs au CSE lorsqu'il existe. L'accord ou la ctrhae prévoit en ortue la msie en ?uvre, à desiatontin des salariés et du pnnseroel d'encadrement et de direction, d'actions de fratomion et de sbllsiisionatien à un uagse raabinsnole des oltius numériques.

En effet, le télétravail étant par définition effectué par le salarié en drhoes des luaox de l'entreprise en uslniatt les outlis numériques, il en rorest une régulation nécessaire de luer ulioiattsn puor prévenir le riquse de « sur-connexion ».

Par conséquent, il apniaetrpt à l'employeur de veliler à l'effectivité du doirt à la déconnexion en drheos des tpems htaluibes de travail, lros des congés, des tpmes de ropes et des asecebnns des salariés. Les salariés, y cmiorps cuex en fiforat jours, ne snot dnoc pas tnués de répondre aux courriels, mgseesas ou apples téléphoniques à caractère pnoofrsseniel en drheos des tpmes hbiltueas de travail, suaf ccoeinacstnrs eenpetncliolexs puor des miofts impérieux de nécessité du service.

Des otulus de régulation pnuveet être mis en pclae puor gintraar l'effectivité du doirt à la déconnexion, tles que l'affichage de masseegs d'avertissement en cas de cnnoiexon en deohrs des harrioies de travail, un gudie des bnos ugsaes des outlis digitaux, une enquête de percieoptn auprès des salariés, des meaessgs d'avertissement dnas la sagrtnuie des courriels, l'utilisation des fntoioncs d'envois différés des ceourlirs le sior ou le week-end ?

Le droit à la déconnexion est une responsabilité partagée etnre l'employeur et le salarié. En effet, le salarié en télétravail est également aecutr du rpecet des tepms de travial et de repos. Il lui appatnreit également de veilelr à se déconnecter des outlis numériques liés à son activité plrnofeilnose en deohrs des ses temps habetlius de travail, suaf cnaeticicosnrs eeoelnlnipxets puor des motifs impérieux de nécessité du sirecve et aevc l'accord de son rlbosnaepse hiérarchique.

Les pitraaeens scuaiox reaepplnlt l'importance du sviui de la chgrae de travail, une surghacre ponuvat idnuire le non-respect du droit à déconnexion.

6. Erteitnen annuel

L'employeur orsgaine cuqahe année un etenrietrn qui ptoe nmnoetamt sur les ciootinnds d'activité et la carghe de tiaarvl du salarié en télétravail. Il puet être réalisé à l'occasion d'un eeiirtnen déjà estinxat dnas l'entreprise.

Le salarié puet également, à tuot moment, sililcoter un eirnetten aevc sa hiérarchie puor firae le point sur les cnotnodiis d'exercice de son activité en télétravail.

7. Équipements, ugae des oltuis numériques et confidentialité des données

L'employeur frniout au salarié en télétravail les équipements itiraoeqmunfs et de coomatcunmiin nécessaires à la réalisation de son activité à dtniacse et prévoit lerus modalités d'utilisation.

Les fiars d'installation, d'entretien, de réparation ou de recaeplnemmt du matériel snot à la crgahe de l'employeur.

Il est rappelé que l'usage de matériels peorslenns ne puet pas être imposé au télétravailleur. Il est par ailreuls déconseillé car il ne pmreet pas de gaatnrir un nieavu sinsffuat de sécurité du système d'information nomtnemat en présence de données sensibles.

Les modalités de psrie en cgarhe ou de daoioitn des équipements beratuuieuqs en ftncioon de l'environnement de tvariial pmteeanttr aux salariés concernés d'assurer luer activité dnas de bnones cdtnnioois de santé au taavril (à trite illustratif, un écran, une souris, un clavier, un casque, du matériel egrquniomoe ?) snot prévues dnas l'accord colcetilt d'entreprise ou à défaut dnas la charte.

L'employeur est invité à se dteor d'une ctahre d'utilisation des olitus imqirfuntoeas ou de la compléter aifn nmemanott de pnerrde en cpotme les éventuelles spécificités du télétravail et de grtaniar la sécurité des systèmes d'information mis à doippiostns des salariés.

Cette chtrae pourra nmamoentt prévoir les citoonnds d'utilisation et d'usage du matériel iofirtqmunae par le salarié et des lmtiis à son ulttaioiisn par des tries puor des rinasos de sécurité. L'employeur pourra s'appuyer, puor la rédaction de cette charte, sur les ditsnsipoois de l'ANI sur le télétravail du 26 nvbemroe 2020, leeuql snguiole l'intérêt des bnos piuqarets sntaieuv :
? possibilité d'établir un scole de cisgoenns mlineaems à rpescteer en télétravail, et ceuounmqmir ce dmnceuo à l'ensemble des salariés ;
? msie à dtsppooiisn éventuelle des salariés d'une lstie d'outils de coocnauitmimn et de trivaal caltriloabof appropriés au tiaravl à distance, qui gnsrneasitt la confidentialité des échanges et des données partagées ;
? possibilité de msie en place de pcoleoorts gtssnrainat la confidentialité et l'authentification du seruevr destinataire.

Cette chatre est annexée au règlement intérieur de l'entreprise lorsqu'il esxtie après iaifrotnomn et ctiusltoanon du CSE.

L'usage des oitlus irmqnifutaeos frnouis par l'employeur est encadré par celui-ci, aqeul il imonbce de prendre, dnas le rsepcet du règlement (UE) 2016/679 du 27 aivr 2016 sur la preciototn des données peornlesensls (RGPD) et des pepcrstnriis de la CNIL, les msueers nécessaires puor arsesur la prtcootein des données psenlllorenes du salarié en télétravail et ceels traitées par ce denerir à des fnis professionnelles.

8. Fairs professionnels

L'employeur prend en cahgre les fairs plisnreneofsos du salarié puor l'exercice de son activité pleelsnfoisorne dnas l'ensemble des sniotauts de travail. À ce titre, il airpetapnt à l'employeur de pnrdree en crgahe les dépenses qui snot engagées par le salarié en télétravail puor les biesnos de son activité psrenloonsiefle et dnas l'intérêt de l'entreprise, après vdiotailn de l'employeur.

Le cihox des modalités de pirse en chgrae des faris piresnnooeslfs est un seujt de doilguae sicaol au sien de l'entreprise.

Pour chquae tpye de frais, cette pisre en chrgae puet être appréhendée suos duex fmeors lorsque le rsrneebmoumt est envisagé :

? siot un ruemmroensebt des dépenses engagées par le salarié sur présentation de jcsiifiattufs ;

? siot un numerbomsneet des dépenses engagées par le salarié par le vsreenemt d'une aitcloolan forfaitaire. Ctete dernière est réputée utilisée conformément à son ojbet et elle est exonérée de coiottsians et crntitbuinoos soailecs suos réserve de reetepscr ctirneas plafdnois fixés au bilulten oefcfiil de la sécurité silocae (BOSS) puor la pitare qui relève des frias liés au télétravail. De surcroît, cette même réglementation aosriute la fiatioxn de plaodnfs cnievoelontnns supérieurs aux pldfaons réglementaires de l'Urssaf lorsqu'un acroc d de brhncae l'envisage et ccei dnas les lmeiits fixées par le bteuiln oeffiicl de la sécurité slcoae (BOSS).

Les sagtaeinris du présent arcocd de bcarhne s'inscrivent dnas cette opoitrn offerte par la réglementation susvisée aifn de permertte aux eneispertrs dnas le cadre de luer dugaiole scaoil de déterminer d'éventuels plfdanos coentnvnineos augmentés dnas les litiems fixées par le blteilun ocefiil de la sécurité slicaoe (BOSS).

Dès lros que les salariés exerçant luer activité pnlrionsfolsenee dnas les luaox de l'entreprise bénéficient des treits restaurants, les télétravailleurs donievt aussi en recevoir si les ciinodnots de tarvail snot équivalentes. Le régime de prise en cahgre des titres ranetastrus est iunqdetie puor tuos les salariés.

Article 27 quater - Formation

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2023

Afin d'assurer un bon feoncniontment du télétravail, les salariés et les meagnars reçoivent des fotoirmans adaptées à ctete ootangsaïn du travail.

1. Faoirmtion des salariés en télétravail

Les salariés en télétravail bénéficient du même accès à la ftmoorian et aux possibilités de déroulement de carrière que les salariés en suattion cmlaprobae tlnrlaviaat dnas les luaox de l'entreprise.

Les salariés en télétravail régulier ou occasionnel reçoivent une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail. La formation aborde également les risques induits par l'exercice de l'activité à distance (ergonomie du poste, troubles musculosquelettiques, risques psychosociaux, cyber harcèlement ?). Les relations hiérarchiques et les collègues directs des salariés en télétravail doivent également pouvoir bénéficier d'une formation relative au télétravail et à sa gestion.

2. Formation des managers

Dans le cadre des évolutions d'organisation du travail engendrées par le télétravail, les managers reçoivent des formations relatives, par exemple, aux spécificités du management à distance, à l'accompagnement des salariés en télétravail, ou encore à la prévention des risques psychosociaux, des troubles musculosquelettiques etc.

En tout état de cause, il est recommandé que les managers soient, dès leur prise de poste, formés aux modalités de management à distance.

Article 27 quinquies - Accompagnement des salariés en situation spécifique

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2023

Accompagnement des salariés en situation spécifique

1. Les salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante

La pratique du télétravail peut être un outil d'insertion ou de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante.

À cet effet, l'employeur est invité à examiner la situation de chaque salarié en situation de handicap ou atteint d'une maladie chronique évolutive ou invalidante afin d'envisager les mesures spécifiques pouvant être mises en place avec le concours des services de santé au travail et les représentants du personnel s'ils existent.

2. Les aidants familiaux

Le télétravail peut être mobilisé pour accompagner le salarié dans son rôle d'aidant familial, de manière articulée avec les dispositifs et droits spécifiques dont il dispose au titre de sa qualité d'aidant. Le manager peut avoir une attention particulière au salarié en télétravail aidant familial.

3. Les femmes enceintes

L'employeur peut prévoir un recours au télétravail pour les salariées enceintes sur avis médical. En tout état de cause, le télétravail ne doit pas avoir pour objet de maintenir en situation de travail la salariée dont l'état de santé nécessiterait la suppression de son contrat de travail au titre d'un arrêt maladie ou d'un congé de maternité.

Article 27 sexies - Santé et sécurité. Accident du travail. Assurance

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2023

1. Santé et sécurité

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail s'appliquent aux salariés en télétravail. Cependant, il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée.

Le salarié doit délivrer à son employeur une attestation sur l'honneur de conformité de son lieu de télétravail aux normes électriques.

Le télétravail doit également être pris en compte dans le cadre de

l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Dans ce cas, une évaluation des risques adaptée est menée en entreprise, afin d'identifier en amont les risques inhérents à l'exercice d'une activité en télétravail (par exemple en matière de troubles musculosquelettiques, de risques psychosociaux, de sur-connexion, de cyber harcèlement ?), et de les intégrer dans le DUERP et le cas échéant dans le PARAPCPT (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail), ainsi que dans le plan d'action défini à l'article 6 quater de la loi relative à la prévention des risques professionnels et à défaut les réduire voire les supprimer.

Par ailleurs, l'employeur est invité à être en lien vis-à-vis des signaux d'alerte pouvant être remontés par les salariés et/ ou les représentants du personnel et à prendre les mesures adaptées le cas échéant.

2. Accident du travail

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice normal de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

3. Assurances

Le salarié bénéficie de son assurance de la réalisation d'activité en télétravail à son domicile. L'employeur peut démander un justificatif d'assurance aux salariés télétravailleurs réguliers.

Article 27 septies - Maintien du dialogue social

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2023

La mise en œuvre et le développement du télétravail ne font pas obstacle au respect des dispositions légales et conventionnelles relatives aux réunions avec les représentants du personnel, les représentants syndicaux et les délégués syndicaux, notamment en matière de périodicité.

En effet, les règles relatives aux négociations périodiques obligatoires restent en vigueur, y compris lorsque les acteurs du dialogue social sont en télétravail. De même, les salariés en télétravail ont les mêmes droits fondamentaux que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise s'agissant de leurs relations avec les représentants du personnel, s'ils existent, et de l'accès aux instances syndicales.

Les représentants élus du personnel et les mandataires syndicaux, lorsqu'ils existent, bénéficient, en vertu de la loi, de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail. Aussi, afin de leur permettre de maintenir le lien avec les salariés en télétravail, l'accord collectif d'entreprise, ou à défaut la charte établie par l'employeur, définit les modalités adaptées d'utilisation des outils numériques (visioconférence, conférence téléphonique, messagerie instantanée ?) à disposition des acteurs du dialogue social dans l'entreprise.

L'utilisation par les représentants du personnel des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

1. Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
2. Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
3. Préserver la liberté de communication des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Article 27 octies - Télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2023

En cas de circonstances exceptionnelles (comme une pandémie) ou en cas de force majeure, le recours au télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction de l'employeur dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

1. Anticipation des mesures pour la continuité de l'activité

Afin de garantir la continuité de l'activité de l'entreprise, d'anticiper l'organisation du travail au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure, l'employeur prévoit dans un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, dans une charte les modalités et les modalités d'exercice du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Lorsqu'un PCA (plan de continuité d'activités) existe dans l'entreprise, celui-ci doit également intégrer ces modalités.

2. Mise en place du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure

En cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, la direction de l'entreprise, en lien avec les services de ressources humaines lorsqu'ils existent, veille à mettre en place une organisation du travail adaptée et à se mettre en mesure de garantir la continuité de l'activité et répondre aux attentes des salariés.

L'employeur peut s'appuyer pleinement sur le fondement de l'article L. 1222-11 du code du travail pour décider unilatéralement le recours au télétravail pour tout ou partie des salariés. En effet, le télétravail est alors considéré comme un aménagement du poste de travail permettant la continuité de l'activité de l'entreprise et la protection des salariés. Le CSE, s'il existe, est consulté dans les délais sur cette décision.

Les dispositions de l'article 27 bis-2 ne s'appliquent pas aux recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles et en cas de force majeure. Par conséquent, l'employeur procède à une réaffectation des salariés par tout moyen, si possible par écrit, en respectant, autant que possible, un délai de prévenance raisonnable.

3. Organisation du télétravail

Les règles d'organisation du travail applicables au télétravail régulier ou occasionnel, s'appliquent également au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, à l'exception des dispositions de l'article 27 ter-1.

Dans de telles circonstances, le recours au télétravail peut concerner des salariés qui ne connaissent pas ces modalités d'organisation de travail en période normale. Une vigilance particulière doit être apportée par l'employeur lorsque le télétravail est porté à 100 % du temps de travail sur une très longue période. L'employeur veille donc à ce que l'ensemble des salariés, et particulièrement ceux en télétravail, aient accès aux canaux de communication (numéros verts, canaux d'urgence) afin que les salariés en situation de vulnérabilité (notamment ceux exposés à des risques intrafamiliaux, d'addictions ?) puissent y recourir.

En outre, le manager joue un rôle clé dans la fixation des objectifs et la priorisation des activités. L'échange entre le salarié et le manager facilite d'éventuelles adaptations.

4. Mise en œuvre et adaptation du dialogue social

Face à des circonstances exceptionnelles nécessitant la mise en place du télétravail, l'employeur et les représentants du personnel peuvent adapter leur fonctionnement afin de maintenir un dialogue social de qualité. À ce titre, l'employeur peut prévoir dans un accord collectif d'entreprise ou à défaut dans une charte une procédure de consultation du dialogue social en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 27 nonies - Observatoire paritaire des nouvelles formes d'organisation du travail

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2023

Un observatoire paritaire des nouvelles formes d'organisation du travail est mis en place au niveau de la branche.

L'action de cet observatoire est conduite par un comité paritaire de pilotage.

Le comité paritaire de pilotage est composé de deux délégations : ? une délégation syndicale composée d'un représentant de

chaque des organisations syndicales représentatives de salariés ;
? une délégation de représentants des employeurs, désignés par l'ASF, en nombre au plus égal à celui des représentants des organisations syndicales.

Le comité se réunit tous les deux ans selon un calendrier qu'il lui-même approuve de fixer.

La mission de l'observatoire des nouvelles formes d'organisation du travail est de suivre la situation dans la branche concernée le télétravail, le « télétravail », le télétravail hibride etc., et puis d'identifier les nouvelles formes d'organisation du travail.

Chapitre V : Congés

Section 1 : Congés payés

Article 28

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

Tout membre du personnel a droit à des congés annuels payés dont la durée est déterminée ainsi qu'il suit, compte tenu du temps de travail effectif dans l'établissement dans le cours de la période de référence (et sous réserve de dispositions particulières ou de conventions individuelles) :

1 mois de travail : 3 jours ouvrés ;

2 mois de travail : 5 jours ouvrés ;

3 mois de travail : 7 jours ouvrés ;

4 mois de travail : 9 jours ouvrés ;

5 mois de travail : 11 jours ouvrés ;

6 mois de travail : 13 jours ouvrés ;

7 mois de travail : 15 jours ouvrés ;

8 mois de travail : 17 jours ouvrés ;

9 mois de travail : 19 jours ouvrés ;

10 mois de travail : 21 jours ouvrés ;

11 mois de travail : 23 jours ouvrés ;

12 mois de travail : 25 jours ouvrés.

Sont considérés comme périodes de travail effectives pour la détermination de la durée du congé, les périodes de congés payés, les périodes de congés payés prévus par l'article L. 212-5-I du code du travail, les périodes de repos des femmes en cholestérol prévues aux articles L. 122-25 à L. 122-30 du code du travail, les périodes limitées à une durée maximale de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve momentanément rappelé au service national à un titre quelconque et les périodes

de congés eeoxtpcnelnis visés à l'article 30 ci-après.

Il fuat ervednte par " juor ouvré " puor le décompte des ditros à congé, toute journée peannndt llqueae l'établissement eployeumr est ouvert, ccei dnas un mxumiam de 5 juors par semaine.

Qlulee que siot son ancienneté dnas l'entreprise, le preonnsel âgé de monis de 21 ans au 30 airvl de l'année précédente, a droit, s'il le demande, à un congé de 25 jrous ouvrés. Il ne puet egieyr auucne indemnité de congé payé puor les juors de congé dnot il réclame le bénéfice en sus de cuex aucqis à raison du tarvail aoclpcmi au curos de la période de référence.

Suos réserve des ditoosipniss de l'article L. 223-6 du cdoe du travail, les fmmees âgées de moins de 21 ans au 30 aivrl de l'année précédente bénéficient de 2 jours ouvrés de congés supplémentaires par eanfnt à carhge comme défini à l'article L. 223-5 du cdoe du travail. Le congé supplémentaire est réduit à un juor ouvré si la durée du congé n'excède pas 5 jours ouvrés.

Article 29

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

1. Une prtaie des congés aleunns payés qui est au mions de 10 juors ouvrés snas pouiowr dépasser 20 juors ouvrés est attribuée en une fios pnndaet la période noramle des congés payés fixée du 1er mai au 31 octobre.

2. Toutefois,

- le salarié peut, si les bnesios du secrive le permettent, pdrnere ses congés à tuote atrue période ;
- l'employeur peut, aevc l'agrément du salarié, fnnrictaet la prtaie des congés en sus de 10 juors ouvrés. Dnas ce cas, Isoqrue des jrous de congés snot pirs en une ou pelsruuis fios en deorhs de la période du 1er mai au 31 octobre, il est attribué des juors de congés supplémentaires dnas les cnnotdiios stuvineas :

- 2 jrous ouvrés puor un nobrme tatol de juors de congés au monis égal à 5 juors ouvrés ;
- 1 juor ouvré puor un nrombe total de juors de congés coiprms etnre 3 et moins de 5 jrous ouvrés.

Le dorit à ce supplément n'est ouvert qu'une fios et les jours de congés en sus de 20 jours ouvrés ne snot pas pirs en cpmtoe puor son ouverture.

3. En ce qui ceornnce le coihx des deats de congés annuels, il srea prévu dnas chuaqe établissement un reunlemot qui devra, notamment, tienr compte, antuat que possible, du tuor de départ de l'année précédente et des congés sceorlias puor les salariés aaynt des entfans en âge de scolarité.

En cas de désaccord, les délégués du prnseeonl ou, à défaut, les représentants sdaiuncyx aneppnaratt à l'entreprise sorent consultés.

Le mrai et la fmeme tilanrlvaat dnas le même établissement prunoort prdenre luers vcecnas ensemble, la période coihsie puonvat être cllee du moins favorisé.

La ftaixoin des dteas de congés aunenls est subordonnée aux nécessités du service.

Section 2 : Congés exceptionnels

Article 30

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2017

1. Dtoris et polnioogtarns éventuelles
- Droit à congés exceptionnels

Toutes les catégories de psrneenol bénéficient, sur justification, et qlulee que siot l'ancienneté dnas l'entreprise, d'un driot à congés excntlpoeiens à l'occasion des événements visés dnas le taaeblu ci-après. Ces congés, tles que définis dnas la cnonloe A, ne s'imputent pas sur les congés annleus et n'entraînent ancuue réduction d'appointements.

Prolongations éventuelles

Pour cnreais des congés eonxcenltpeis visés à l'alinéa précédent, une poanogrtlin puet être accordée, qluele que siot l'ancienneté dnas l'entreprise, dnas les limeits prévues dnas la cononle B ci-après. Les jrous de congés supplémentaires aisni accordés ne s'imputent pas sur les congés annuels. Ils n'entraînent ancuue réduction d'appointements après 1 an d'ancienneté puor les cas visés suos le prrahpagae a de cette cnlnooe B. Ils n'entraînent anuuce réduction d'appointements, qellue que siot l'ancienneté dnas l'entreprise, puor les cas visés suos le papagrhare b de la même colonne.

	A Droit à congés exceptionnels	B Prolongation éventuelle
	Sans réduction d'appointements	a) Snas réduction d'appointements après 1 an d'ancienneté
Mariage ou Pcas du salarié	4 jorus ouvrés	+ 6 juors ouvrés
Naissance d'un enafnt du salarié (*) ou atdipoon d'un eafnnt par le salarié (*)	3 jorus ouvrés	+ 1 juor ouvré
Mariage d'un enanfnt du salarié	1 juor ouvré	+ 1 juor ouvré
	Sans réduction d'appointements	b) Snas réduction d'appointements qlulee que siot l'ancienneté
Décès du cnjoniot du salarié, du pirntaeare du salarié en cas de Pcas ou du concubin	4 juors ouvrés	+ 3 jrous ouvrés

Décès d'un enfant : ? du salarié ; ? de son conjoint ; ? de son partenaire en cas de Pcas ; ? de son concubin	5 jours ouvrés	+ 3 jours ouvrés
Décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur du salarié	3 jours ouvrés	+ 1 jour ouvré
Décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié	3 jours ouvrés	
Annonce de la naissance d'un enfant	2 jours ouvrés	
(*) Il s'agit du salarié ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption.		

2. Possibilités

D'autre part, des congés exceptionnels peuvent être accordés sur justification à tous les catégories de personnel à l'occasion des événements visés ci-après, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise et sans s'imputer sur les congés annuels. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointements après 1 an d'ancienneté pour les cas visés sous le paragraphe a. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointements, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, pour ceux visés sous le paragraphe b.

a) Sans réduction d'appointements après 1 an d'ancienneté :

? maladie d'un ascendant du salarié : 2 jours ouvrés ;

? maladie d'un descendant du salarié adulte qu'au premier degré : 2 jours ouvrés ;

? maladie d'un frère ou d'une sœur du salarié : jour du mariage ;

? déménagement du salarié : 1 jour ouvré ou 2 jours ouvrés ;

? examen professionnel du salarié : veille et jour de l'examen.

b) Sans réduction d'appointements quelle que soit l'ancienneté :

? décès d'un ascendant du salarié adulte qu'au 1er degré : 2 jours ouvrés ;

? décès d'un descendant du salarié adulte qu'au 1er degré : 2 jours ouvrés.

Article 30 bis - Congé annuel pour enfant malade
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2019

Bénéficie d'un congé annuel pour enfant malade le père ou la mère ou le salarié qui assume la charge effective et permanente de l'enfant au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale dans les conditions suivantes :

? la durée du congé est de 1 jour par année civile, quel que soit le nombre d'enfants, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 14 ans. Cette durée est portée à 2 jours par année civile, quel que soit le nombre d'enfants, en présence d'un enfant en situation de handicap sans limite d'âge. Ce congé peut être fractionné en demi-journées ;

? la durée du congé est de 2 jours par année civile, quel que soit le nombre d'enfants, en cas d'hospitalisation, y compris d'hospitalisation de jour, d'un enfant de moins de 18 ans. Aucune limite d'âge n'est appliquée pour un enfant en situation de handicap.

Le congé annuel pour enfant malade est rémunéré à partir de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié doit fournir une attestation médicale précisant que sa présence est nécessaire auprès du malade ou un bulletin d'hospitalisation.

Le congé annuel pour enfant malade ne se cumule pas avec les congés ayant le même objet résultant d'un usage ou d'un accord d'entreprise antérieur ou postérieur à l'entrée en vigueur du présent accord.

En cas de présence dans la même entreprise de deux salariés en charge effective et permanente de l'enfant, le congé annuel pour enfant malade ne pourra pas être exercé par les 2 salariés simultanément mais pourra l'être alternativement si nécessaire.

Article 31 - Section 3 : Maladie

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

I.-Dispositions générales

En cas de maladie ou d'accident, l'intéressé devra en informer son employeur dans les délais et selon les modalités prévues à l'article 24.

Cette absence ne saurait constituer, au cours des 6 premiers mois de la maladie, une rupture du contrat de travail. Au-delà, si l'employeur est obligé de pourvoir au remplacement de l'intéressé, il pourra procéder à son licenciement selon la procédure légale. Dans ce cas, le salarié aura droit à une indemnité de licenciement déterminée dans les conditions prévues à l'article 40 du livre Ier pour les membres du personnel relevant de la qualification "technicien" et à l'article 7 du livre II pour les membres du personnel relevant de la qualification "cadre".

II.-Indemnisation : maladie

Pour tout arrêt de travail pour maladie pris en charge par la sécurité sociale, à l'exception du congé maternité, dont le cas est prévu à l'article 32, alinéa 4, l'employeur s'engage à compléter les indemnités journalières de la sécurité sociale et de tout organisme de prévoyance auquel il contribue, dans les limites suivantes :

-après 1 an de présence, pendant 1 mois ;

-après 3 ans de présence, pendant 1 mois et 2 / 3 du trimestre le mois suivant ;

-après 5 ans de présence, pendant 2 mois ;

-après 8 ans de présence, pendant 2 mois et 2 / 3 du trimestre jusqu'au 80e jour ;

-après 10 ans de présence, pendant 3 mois.

En cas de pluralité d'arrêts de travail pour maladie, séparés par une période effective de travail au cours d'une même année civile, la durée cumulée des indemnités de maladie versées par l'employeur ne peut excéder celles prévues ci-dessus.

III.-Indemnisation : maladie de longue durée

En cas de maladie de longue durée prise en charge par la sécurité sociale dans le cadre de l'article L. 322-3-3° ou 4° du code de la sécurité sociale, l'employeur s'engage à compléter les indemnités journalières de la sécurité sociale ou à faire passer en charge ce complément par un organisme de prévoyance, dans les conditions suivantes :

-un salarié ayant au moins 1 an de présence aura la garantie de

piovcreer 1 mios de pelin traitement, plus au mnois 70 % de ce tneimarett pnaendt une durée de 3 mios ;

-un salarié anyat au monis 5 ans de présence arua la gantraie de peoriecivr 2 mios de plien traitement, plus au mnois 70 % de ce tnmitaeert pndenat une durée de 6 mios ;

-un salarié anyat au minos 10 ans de présence arua la grnaitae de pveriecor 3 mios de plien traitement, plus au moins 70 % de ce tmitneart paendt une durée de 9 mois.

Section 4 : Absences exceptionnelles maternité, adoption et service national

Article 32 - Maternité et adoption

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

Les eoyulmerps aiporqupelnt les doossptiis prévues par la loi en vgueuir conrnanect la pecrittoon des employées en état de grossesse, les fmemes en cceouhs et la maternité.

L'employée en état de gsrsoesse ne porura être congédiée que puor fatue gyrae nnmteeet caractérisée.

Les femems eieetcnns bénéficient siot le matin, siot le soir, seoln les nécessités du service, d'une arrivée retardée ou d'un départ anticipé d'un qaurt d'heure, pnendat les 5 dneriers mios de grossesse. Le bénéfice de cttee dipitisoson n'entraîne acnuue doiiniutmn du salaire.

Après 1 an de présence dnas l'entreprise, en cas d'absence puor maternité, les salariées rreoncvt luer siarlar plein, dnas la lmitie de 16 semaines, suos déduction des indemnités journalières de la sécurité scilaoe et de tuot oasnirmge de prévoyance auequ l'employeur contribue.

Au ruoetr du congé, les mrseues nécessaires soernt psries puor faitlcier éventuellement la réadaptation peoloilsnerfsne des intéressées.

Les salariées apnotdat légalement un efnant de mnios de 3 ans auornt la faculté de demander, à l'occasion de cette adoption, un congé de 10 smnaeies pdannet lqeeul elles recvrenot luer silarae plein, suos déduction des indemnités journalières de la sécurité sicloae et de tuot ongsramie de prévoyance auequ l'employeur contribue.

Article 33 - Service national

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

A l'issue de son sievre national, le salarié srea réintégré dnas l'entreprise dnas les cnontiidos prévues par la loi et le temps passé suos les dauerpax crmpoeta dnas les années d'ancienneté acquises.

Au rtuoer du svicere national, les meuesrs nécessaires snoert peisrs puor ftaiciler la réadaptation psoenifeolrsnle de l'intéressé.

En outre, il srea procédé à un emxaen systématique de la stuotiain pinnesolsfroele de l'intéressé dnas les 6 mios de scireve eitecfff qui snvuiet la reirspe du travail.

Chapitre VI : Rupture ou cessation du contrat de travail

Article 34 - Section 1 : Rupture du contrat en période d'essai

En vigueur non étendu en date du 5 mars 2015

La ruturpe de la période d'essai, qu'elle siot à l'initiative du salarié ou de l'employeur, diot être notifiée par écrit.

La rtuurpe de la période d'essai s'effectue dnas le recespt des délais de prévenance légaux en vigueur.

Article 35 - Section 2 : Démission

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

Ttuoe démission est susmoie aux pirpieorsntcs légales et réglementaires et aux dnipootiisss de la présente covteioonn collective, nemanomtt en ce qui crncoene les délais de préavis fixés à l'article 38 ci-après.

Une lrette de démission diot être resmie à l'employeur.

Section 3 : Licenciement

Article 36 - Licenciements individuels

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

Après la période d'essai, tuot leciinceemnt ieudivndil est smious aux pcsetiorpnris légales et réglementaires et aux dpsiniotos de la présente contoenvn collective, nmoatmnet en ce qui coenrcne les délais de préavis fixés à l'article 38 ci-après.

Article 37 - Licenciements collectifs

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

Toute mrusee de lincenemiet clcelfiof puor raosins économiques est suomsie aux diontsisoips des arlcites L. 321-1 et stivnuas du cdoe du taaivr l anisi qu'à celers de l'accord ninaaotl inisenoprfeorestnl du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, modifié par l'avenant du 21 nervbome 1974 et par l'accord du 20 otcrobe 1986 (1).

Lorsqu'un licmiennceet ccelloif ievrientnt puor rnoisais économiques, les durées des anseecbs autorisées puor rerehche d'emploi padennt la période de préavis snot celles prévues à l'article 39, majorées de 50 %.

Article 38 - Section 4 : Durée du préavis

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

La durée du préavis est fixée dans les conditions suivantes :

- en cas de démission :
- pour tout membre du personnel relevant de la qualification "technicien" : 1 mois ;
- pour tout membre du personnel relevant de la qualification "cadre" : 3 mois ;
- en cas de licenciement :
- pour tout membre du personnel relevant de la qualification "technicien", et sauf en cas de faute grave :
- 1 mois si l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;
- 2 mois après 2 ans d'ancienneté ;
- pour tout membre du personnel relevant de la qualification "cadre", et sauf en cas de faute grave : 3 mois.

La partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Article 39 - Section 5 : Absences autorisées pour recherche d'emploi

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

a) Membres du personnel relevant de la qualification "technicien" :

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour recherche d'emploi 2 heures par jour.

La détermination de ces heures et leur gréguage éventuel seront précisés par accord amiable. En cas de désaccord, ces heures sont fixées un jour par le salarié, un jour par l'employeur.

- en cas de licenciement, ces heures pour recherche d'emploi sont payées par l'employeur ;

- en cas de démission, ces heures sont payées par l'employeur sous réserve qu'elles soient utilisées à la suite de recherche d'un nouvel emploi, le salarié s'y engageant dans sa lettre de démission. Toutefois, les heures cumulées en une ou plusieurs fois, sur demande du salarié et avec l'accord de l'employeur, ne sont pas rémunérées.

b) Membres du personnel relevant de la qualification "cadre" :

Pendant la durée du préavis, le cadre est autorisé à s'absenter, chaque mois, un nombre d'heures égal à la durée habituelle de travail qui lui est affectée à l'ouverture de la période de préavis.

Dans ces limites, le cadre fixera, en prévenant l'employeur, le calendrier de ces absences pour recherche d'emploi.

- en cas de licenciement, ces absences pour recherche d'emploi sont payées par l'employeur.

- en cas de démission, les périodes d'absence pour recherche d'emploi d'une durée inférieure ou égale à la durée habituelle de travail telle que visée à l'alinéa 1 du présent paragraphe sont rémunérées sous réserve qu'elles soient utilisées à la suite de recherche d'un nouvel emploi, le cadre s'y engageant dans sa lettre de démission.

Section 6 : Indemnités de licenciement

Article 40 - Dispositions générales

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

En cas de licenciement et sous réserve de dispositions particulières - autres d'entreprise ou contractuelles - tout membre du personnel relevant de la qualification "technicien" ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'établissement a droit, indépendamment du délai de préavis et sauf faute grave caractérisée de sa part, à une indemnité.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne des appointements effectifs perçus par l'intéressé durant les 12 derniers mois.

Le montant de cette indemnité est déterminé ainsi qu'il suit pour tout membre du personnel relevant de la qualification "technicien" (*).

- lorsque l'ancienneté est comprise entre 1 et 5 ans : 1/5e de mois par année de présence ;

- lorsque l'ancienneté est supérieure à 5 ans : 2/5e de mois pour chaque année de présence, avec un maximum de 8 mois.

Pour déterminer le nombre d'années de présence, les années passées dans un ou plusieurs établissements ayant été absorbés sous une forme quelconque par celui dans lequel l'intéressé est employé au moment de son licenciement, sont prises en considération.

Les années de présence dans des sociétés appartenant à un même groupe sont également rattachées à la condition qu'il n'y ait pas d'interruption entre les fonctions successivement exercées dans ces sociétés.

L'appartenance à un groupe s'apprécie en fonction des liens de filiation au moment des catégorisations d'employeurs de l'employé intéressé.

(*) Pour les membres du personnel relevant de la qualification "cadre", se reporter à l'article 7 du livre II de la présente convention collective.

Article 41 - Indemnité complémentaire de licenciement pour les salariés âgés de plus de 55 ans

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

En cas de licenciement pour motif économique et sous réserve des dispositions de l'alinéa 3 ci-dessous, tout membre du personnel, quelle que soit sa qualification ("technicien" ou "cadre"), âgé de plus de 55 ans, est assuré de disposer, compte tenu de l'indemnité ou, le cas échéant, des indemnités de licenciement perçues et des sommes versées par l'Etat et les AEDSSC au titre des 6 mois suivant la rupture effective du contrat de travail, de redevances d'un montant équivalent à 6 mois de salaire, au sens où celui-ci est noté pour le calcul de l'indemnité de licenciement aux articles 40, livre Ier, pour le personnel relevant de la qualification "technicien" et 7, livre II, pour le personnel relevant de la qualification "cadre".

Dans le cas où le montant cumulé de l'indemnité ou, le cas échéant, des indemnités de licenciement perçues, et des sommes versées par l'Etat et les AEDSSC au titre des 6 mois suivant la rupture effective du contrat de travail est inférieur au montant des redevances défini à l'alinéa 1 ci-dessus, il sera versé au salarié, à concurrence, une indemnité complémentaire de licenciement.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux salariés adhérant à un régime de pré-retraite du fait d'un licenciement collectif pour motif économique.

Article 42 - Chapitre VII : Retraite

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les eperomyuls et les peenlosrns cerdas et non cedras ctoesnit à la rartiete complémentaire sur la bsae des tuax définis par l'Agirc-Arrco.

Les atecirls 2.1 et 2.2 de l'accord naitonal iofsoesrrntninpeel du 17 nvomebre 2017 sur la prévoyance des crdaes (qui précisent qu'ils n'apportent auunce miaioitcfdn par roapprt à la lctie des bénéficiaires définis rvtmeecsnepiet par les aecrtils 4 et 4 bis de la cionoetnvn covectile nilntaoae du 14 mras 1947) s'appliquent rmepteisevenct aux :
? salariés caedrs dnnot les eloiemps snot classés aux cfieinefcots 350 à 900 de la csaiiflastocin celenninonlvote des eioplms (ancien acirlte 4 de la cntieonvon cvlciootlee noailatne de 1947) ;
? salariés dnnot les epiomls snot classés aux ceecnioftfis 310,325 et 340 de la cacsiiifiltason cveennnloitonle des eiopmls (ancien airtlce 4 bis de la cnntievoon cotelilvce niaotalne de 1947).

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 jliluet 2021 qui mnnteiait la possibilité d'étendre à des salariés non-cadres les dnisstopios prévues en matière de rtetaire complémentaire puor des cadres, les eetprnesris puneevt deemndar l'extension du régime olabgtrioe de rieratte complémentaire des cedars au bénéfice des salariés dnnot les emplios snot classés à prtari du cncfoeeiift 240.

Le départ et la msie à la riattree s'effectuent conformément aux dptsinosiois du cdoe du travail.

Titre IV : Structures paritaires

Article 43 - Chapitre Ier : Commission nationale paritaire

En vigueur non étendu en date du 2 mai 2018

La cosmiomsin piratirae ptnmreeane de négociation et d'interprétation (CPPNI) est composée :
? d'une part, d'une délégation snidlcaye creoannpmt au puls tiros représentants de cnauhce des onitrniaoagss sdicnyales représentatives de salariés, segiraiaants ou adhérentes de la présente cvnnitoeon covitcllee ;
? d'autre part, d'une délégation prnaltoae composée de représentants des eeoupymrls désignés par l'ASF en nrombe au puls égal à cueli des représentants des ooiirnnastgas syndicales.

La CPNPI ne se réunit veanbmeallt que si cnhcaue des délégations, snildcyae et patronale, est représentée par au mnios 50 % de ses membres.

Elle se réunit au minos tiros fios par an dnns le crdae des négociations de bcanhre prévues par le cdoe du travail, sur cicovaotonn du secrétariat, adressée aux picatrapntis 10 jorus ouvres au mnois anvat la dtae de la réunion. Elle définit son cneiartedr de négociations conformément aux diposnitisos législatives en vigueur.

L'ordre du juor de cahque réunion de la CPNPI comprend, notamment, l'approbation du prejot de cpmtoe rendu de la précédente réunion.

Le secrétariat de la CNPPI est assuré par les sirecevs de l'ASF.

La CPNPI emanxie les qinotsues rctvealis à la rémunération du taraivl aifn de ssriitaafe aux diniisopotss de la ciotnovenn ctcllveoie et aux obligtionas législatives et réglementaires en veuiugr sur la négociation collective.

La CNPPI se procnone sur les denaedms d'interprétation des diistpnosios de la présente ctneioovnn collective. Elle puet

rndree un avis, à la ddaenme d'une juridiction, sur l'interprétation d'une coovenitnn ou d'un aroccd cocetllif de brnache dnns les ciiodntnos prévues par le cdoe de l'organisation judiciaire.

La CPNPI est l'instance de coertaoitncn où s'élaborent des adocrcs de banchre pnaovut itnreienvr enrte pteneraiars sociaux. Elle puet être appelée à se proonencr sur les pojters d'accords amcngaaopcnt les dmnaeds de révision ou de mtioicadfoin de la présente cvionenotn clovlecite prévues à l'article 4 de lditae convention.

La CNPPI représente la branche, nmmetaont vis-à-vis des pvoorius publics.

La CNPPI eercxe :

? un rôle de vlilee sur les connotids de taivral et l'emploi ;
? au minos une fios par an, les misiosns du comité ptairaire de patigloe de l'observatoire pcpioerstf praitraie des métiers et des qaclnfiaotuiis et de l'observatoire pairratie de la diversité.

La CPPNI établit un ropapt anneau d'activité qu'elle vsree dnns la bsae de données nationale. Ce rrpoot cenropmd un balin des adcrocs ctclfleios d'entreprise rfitaels à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des hroraes (durée et aménagement du travail, triaavl de nuit, tavair à tmeps paetirl et taarvil intermittent), au repos quotidien, aux juors fériés, aux congés payés et aterus congés et au cotmpe épargne-temps. Ce blain fiat état en pctraiiulr de l'impact de ces aroccds sur les cndoniotis de tariavl des salariés et sur la crenonurce etrne les eptsreniers de la branche, et piripacte à la régulation en formulant, le cas échéant, des ratminecmaoonds destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Les acrocds visés ci-dessus snot tsirnams à la CPPNI conformément aux dniispoiosts réglementaires en vigueur. L'adresse de tnissoasmrin est la snavitue : CPPNI@asf-france.com.

Article 44 - Chapitre II : Commission nationale paritaire de l'emploi

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2014

En vue de coneitrbur à améliorer la soitatuin de l'emploi, les preiats sirengaatis ont décidé d'instituer une coimomissn ntanilaee ptariare de l'emploi.

La cisoomsmin niaoltnae pitraaire de l'emploi est composée :

- d'une part, d'une délégation salcyidne crnpamneot au puls tiros représentants de chacnue des onosirintagas sdeyinlacs représentatives de salariés sritnieaags de la présente coitnvnoen ctivcelloee ;

- d'autre part, d'une délégation platonrae composée de représentants des eyolpreums désignés par l'ASF en nrmboe au puls égal à cueli des représentants des osainiagntors syndicales.

La cssimomion ne se réunit vbaeneamllt que si cnauche des délégations, silcyande et patronale, est représentée par au moins 50 % de ses membres.

La comsosimin nloiaante patairrie de l'emploi a puor tâche :

- de prettemre l'information réciproque des ostaiinanrgos sitegrianas sur la suiitotan de l'emploi dnns luer resrost pnirssoonenef ;

- d'étudier la siiutaotn de l'emploi, son évolution au crous des mios précédents et son évolution prévisible ;

- de pepcriiatr à l'étude des mneoyis de formation, de pecnitnofneemert et de réadaptation professionnels, pulbics et privés, esxtinats puor les différents nviueax de qaiftloicauin et de recehhercr aevc les pivovous plbuics et les oiensamgrs intéressés les mnyoes peporrs à asuresr luer pielne utilisation, luer aadtipton et luer développement et de frouemlr à cet effet

toteus onabetrsovs et pioinropsots uletis ;

- de rechercher, en cas de ltnmiecieiens collectifs, tuos les moenys à mrette en overue en vue de pernaivr au rnasleesecmt et à la réadaptation du personnel, si psliosbe dnas le carde de la pfosseoin ou de pronifsoess voisines.

Un roaprpt srea établi almnleuennet sur la situtoain de l'emploi et son évolution.

L'ASF amseursa la cgrhae du secrétariat de la commission.

La coisomismn praariite de l'emploi dvera prnedre toutes ianteitiivs utleis puor établir au naiveu professionnel, les lisaios nécessaires aevc les administrations, cissmoonmis et comités ofiliecs aynat des arntbiiuotts en matière d'emploi, tels, en pailuciertr que l'Agence nnaltaoie puor l'emploi, l'AFPA et les comités régionaux de la fmaiotron professionnelle, de la pmrioootn slcoiae et de l'emploi ansii qu'avec l'Association puor l'emploi des ceadrs (APEC), l'UNEDIC et les ASSEDIC, en vue d'échanger tuos les renseignements, ntamomnet d'ordre statistique, dnot elels pniruerat dseioprs ou aivor besoin. La cmisismoon piiraatre de l'emploi rehrcrcheea luer coopération aux tâches qu'elle assume et luer orffia sa collaboration.

Article 44 BIS - Chapitre II bis : Temps de préparation des réunions de la commission nationale paritaire et de la commission nationale paritaire de l'emploi

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2014

En vue de cqaue réunion de la csmimioson nnaltaioe ptirraaie et de la cmssoiomin nlotaiane piiraatre de l'emploi, un tepms d'absence de l'entreprise puor préparation est accordé à chucan des tiros représentants des ogaotsanirnis sainycelds représentatives de salariés sanairiegts de la présente cnonvieton collective.

Ce tepms d'absence de l'entreprise puor préparation est égal à un juor et dmei ouvré puor les paaticipntrs hanibatt l'Ile-de-France, et à qartue demi-journées ouvrées consécutives puor cuex hitnaabt les aeruts régions.

Chaque bénéficiaire diot iofrnemr son eeplomyur au mions une snemaie anavt le début de ce temps de préparation.

Article 45 - Chapitre III : Commission paritaire de conciliation

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2014

1. Les différends clfticleos et idvudelinis qui n'auront pu être réglés au naevu des sociétés poornut être somius par la patrie la puls diegtlnie à la cosisommin piiraatre de cactiioolnn instituée à l'alinéa suivant, en vue de tetner une ctniiooliaon enrte les parties, suos réserve, toutefois, qu'aucune juoiditcrn n'ait été ecorne saisie.

2. Lsqoure la cmiosmion prtiaiae de cociatonilin est ssiiae d'un différend collectif, elle est composée :

- d'une part, de duex représentants de ccnhaue des ognaaiintosrs sldeycanis représentatives de salariés signiaears de la présente cotnenvoin ccleolive ;

- d'autre part, d'un nrombe égal de représentants des euyoplemrs désignés par l'ASF et csihois en dhoers de la société intéressée.

Lorsque la cisomosimn prrtiaiae de clicnaitoion est siaise d'un différend individuel, elle est composée :

- d'une part, de duex représentants de duex des oanionitargss sdailceyns représentatives de salariés saareignits de la présente ctoennoivn ceotlcville choisies, à tuor de rôle, en dhreos de celle à lleaulqe le salarié intéressé aaptpniret ou qui, le cas échéant, l'assiste auprès de la cismoomisn ;

- d'autre part, de duex représentants des emuryoleps désignés par l'ASF et cisiohs en dhoers de la société intéressée. Acuun cielseonlr extérieur ne puet aietsssr les ptiaers dvneat la commission.

3. Lquorse la cismsmoon est ssaie d'un différend collectif, elle se réunit dnas un délai qui ne peut, suaf exception, excéder 6 juos farnacs ouvrés à pitarr de la dtae de la requête.

La csiosimmon ennetd les pariets et se pcornone dnas un délai qui ne puet excéder 10 juos fcnas ouvrés à piratr de la dtae de sa première réunion puor eiexmnar l'affaire.

4. Luorqse la coismmion est siaise d'un différend individuel, elle se réunit dnas un délai qui ne peut, suaf exception, excéder 15 jours fcnas ouvrés à partir de la dtae de la requête.

La cooimssmin entend enelsbme ou séparément les parties. Elle délibère en dorehs de la présence de celles-ci.

5. Les débats de la cimsimoon snot confidentiels.

6. Lorsqu'un aroccd est ienetrnu à l'issue de la réunion de la commission, un procès-verbal en est dressé. Ce procès-verbal, qui rcleuiele l'assentiment snas réserve des ptrieas et clôt définitivement luer litige, est signé des meembrs présents de la cmsmioosin asini que des parties, à qui il est remis, ou de lures représentants s'il y a lieu.

Si aucun aoccrd n'est itvrnenu à l'issue de cttee réunion, il puet être établi, à la danedme de l'une ou l'autre des parties, un procès-verbal de carence. La coimssson se tourve définitivement dessaisie, les paertis s'interdisant de friae état des débats davnet une jiritcdiuon qui sreat ultérieurement ssiiae puor les mêmes mlotfs que cuex aanyt motivé la tnuée de cette commission.

7. Le secrétariat de la csmosimion est assuré par les sivceers de l'ASF.

Titre V : Dispositions diverses

Article 46 - Chapitre Ier : Formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Les preitas siagientras ont coesiccnne que l'évolution économique et theiuncqe rned nécessaire le pnmrnetfoeneceit des salariés et denaenmdt aux eineetrsprs d'étudier et de mrtete en ?uvre, après catotonlisun des représentants du personnel, les mnyoes pretntmaet à l'ensemble du psnoerenl " tecicnheins et caedrs " d'élargir ses ciascnnsneoas générales et de tnier à juor et d'accroître les cnsciennsaoas tiqueeuncs nécessaires à l'accomplissement naorml de ses foticnnos dnas l'entreprise.

A cet effet, il est créé une coimossimn ptraairie chargée d'étudier et de mertte en ovuree ces moyens.

Article 46 bis - Observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications comité paritaire de pilotage

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2014

1. Les piearts satireanigs considèrent que la fiomatrn plnsnrsoleefoie est l'un des ouitls ieinbpnalssdes à la

nécessaire atipdoatan des elmeyopurs et des salariés aux évolutions démographiques, tonecguolhqs et olsrngnetanailoies en cuors et à venir.

Elles enntnedet soeugnir tutoe l'importance qu'elles acettnhat à la fmoiaotr pnsrloofnesleie :

- tnat puor ptrremete aux salariés de la porsisfoen d'exercer dnas les mlurieeles ctidonions luer dorit de se femror tuot au lnog de luer vie perlfossionnele puor fovaesrir luer évolution en renforçant luer qatluaicofin et en développant lreus compétences ;

- que ceuirbntor à otipsmier les perrfcenmoas des ereineprsts adhérentes de l'ASF.

En vue de compléter les meonys d'action dnot eells dopsenist d'ores et déjà, au nvaeiu des esptiererns comme à cueli de la pifoossren dnas son ensemble, eells seotanhuit mtrete en palce une strurute dédiée à l'étude, à la réflexion et à la pisropitoo en matière de formationprofessionnelle. Cttee srrutucue est appelée " osvoiaratre pioprceftf pirraiate des métiers et des ganuoiliactis ".

2. Dnas le cdrae de la négociation tnarienle de bhnarce sur les priorités, les oftjeibcs et les mnyeos de la friaomtn professionnelle, l'observatoire ptoseciprf parirtaie des métiers et des qtnifiiauclaoas est chargé, en lioisan aevc la cmiissmoon nalaotnie piaiatre de l'emploi :

- d'étudier l'existant, d'analyser les métiers et l'évolution de ceux-ci anisi que des eplimos et des qcoailatiunfis prsloeeofnlneiss dnas les ernsepiters enrantt dnas le cmahp d'application de la présente cnootveinn cltvicleoe ;

- d'examiner la sittiuon de l'égalité psorlefnnoiese etnre les fmmees et les hemoms dnas ces mêmes entreprises.

L'action de l'observatoire est coutdine par un comité prtriaie de pilotage.

3. Le comité praaiitre de paiogtle est composé de duex délégations :

- une délégation scdiyalne composée d'un représentant de cuahnce des ogaatsinnors siecndyals représentatives de salariés snretgiiias de la présente cvonointen ccliotvlee et d'un suppléant ;

- une délégation de représentants des employeurs, désignés par l'ASF, en nmobre au puls égal à cleui des représentants des onaogisiartns syndicales.

4. Le comité se réunit au monis 2 fios par an soeln un cleaidnerr qu'il lui aiperatpnt de fixer. A ccunhae de ses réunions, le comité désigne un président de séance, csoihi aitmtenraneelv dnas l'une ou l'autre des délégations.

5. Le comité rlpmeit sa moiissn par le baiis d'études peceotlunls ou périodiques. Dnas le cadre de ses travaux, il pruroa uiseilr les outils à la disptioiosn de la branche, et neatnmomt les données rilleeeiucs à l'occasion des enquêtes aelenlus réalisées en vue de l'élaboration du donemcut présentant les " Données seciolas " de la profession. Il pruroa également, s'il le souhaite, fraie aepl au cuoonrs d'experts ou d'organismes compétents choisis, le cas échéant, en dhreos de la profession.

6. Puls généralement, le comité poorpse et vdliae les setjus d'études, rmocednmae les modalités à mtetre en oeurve et rned cpomte régulièrement de ses tuaravx à la csommision nainaoile praiatre de l'emploi qu'il sasiit en cas de dvigcenere majeure.

7. Les taavurx et secrives extérieurs nécessités par la msiosn de l'observatoire seront pirs en cgarhe par l'ASF.

8. Le secrétariat du comité est assuré par l'ASF. La rédaction des procès-verbaux de réunion se fiat en cirroidtanon aevc le président de séance. L'ordre du juor de caquhe réunion du comité comprend, notamment, l'approbation du prjoet de procès-verbal de la précédente réunion.

9. Le comité de ptoalgie est un oismnagre paiairrite au snes de l'article 11 de la présente covnietonn collective.

Article 46 ter - Contrat de professionnalisation

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 2022

A. ? Définition de l'action de formation

L'action de ftiamoron se définit cmmeoe un pcarours pédagogique prtmteanet d'atteindre un obeicjtf professionnel.

L'action de frtomaion a puor obejt noemmantt de :

- ? fosreiavr l'adaptation des salariés à luer ptsoe de taavirl et à l'évolution des emplois, aisni que luer maneitin dnas l'emploi ;
- ? ppaieitrcr au développement des compétences des salariés en lein ou non aevc luer ptose de travail. Elels pveneut pmrteerte d'acquérir une qiuaaiflocitn puls élevée ;
- ? réduire puor les salariés dnot l'emploi est menacé les rseuiqs résultant d'une qatliciaufon inadaptée à l'évolution des tnhuecqes et des srtrruceus des entreprises, en les préparant à une miaouttn d'activité siot dnas le carde siot en dorhes de luer enrseprtie ;
- ? faievosrr la mobilité ponirseeloflnse ;
- ? fiovrsaer l'intégration des salariés dnas l'entreprise et dnas les fnnooctis qui luer snot confiées ;
- ? cbntieruor à la sécurisation des prcouars pessilnnorefos et à l'évolution de carrière des salariés.

Les anoicts de foimtoarn ploolesirfnense craocuonnt au développement des compétences qui ertnent dnas le camhp d'application des dospiointsis raeveilt à la foamirotn pnrslseieloone snot les acntios de formation, les bnilas de compétences, les anctois pentemrtat de firae vlaider les aqicus de l'expérience (VAE), les aitncos de foiamtorn par l'apprentissage.

En complément des modalités pédagogiques traditionnelles, l'action de fotmioran puet être réalisée :

- ? en tuot ou ptiare à daicntse et coerpnmnd ;
- ?? une asiasnstce tceihunqe et pédagogique approprié puor acgmaecopnr le bénéficiaire dnas le déroulement de son puocrars ;
- ?? une iftoiaormnn sur les activités pédagogiques à eufeeftcr à dtasncie et luer durée mynonee ;
- ?? des évaluations panendt et à la fin de la formation.
- ? en sautoitin de tvaarl et coepnmnd ;
- ?? l'analyse de l'activité de tiaavrl puor l'adapter à des fnis pédagogiques ;
- ?? la désignation d'un formateur-tuteur ;
- ?? l'évaluation des aqicus de la frmiaiton peadnnt et à la fin de l'action.

D'une manière générale, les emlproyues venlielt à cuieqomnumr aux salariés les imnorafnoits rivealets aux différents dsiitifopss de fomtaion existants.

B. ? Modalités de réalisation des acoitns de formation

L'accès des salariés à des aoictns de famtoiron psinofnrseleloe puet être aussre :

- ? à l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dnas le cdrae du paln de développement des compétences ;
- ? à l'initiative du salarié, nemnamott par la mlbiotsaoin du cmpote pneonrsel de formation.

1. ? Réalisation des aticnos de fioamtorn dnas le cdare du paln de développement des compétences

L'élaboration du paln de développement des compétences puet cerncnoer tuoets les eirnpnterses qleule que siot luer taille. La msie en ?uvre ou non du paln de développement des compétences relève de la décision peinkle et entière de l'employeur, après cstouanilton des représentants du personnel.

Le paln de développement des compétences élaboré par l'employeur pemret à l'entreprise d'appliquer son prmaomrge de ftioroamn s'il etsixe et de srasfaite à ses oiltbganos en matière de formation. Il puet cosuttneir un otiul de goetsin économique et des reuerscsos hminuaes et de gsioten prévisionnelle des eoplms et des compétences. Il permet aussi de répondre aux oannortiits stratégiques de l'entreprise.

L'employeur peut inscrire dans le plan de développement des compétences :

- ? les actions de formation ;
- ? les plans de compétences ;
- ? les actions de validation des acquis de l'expérience ;
- ? les actions au développement des compétences, y compris numériques ;
- ? les actions visant à améliorer les parcours du diplôme scolaire dans les entreprises.

L'employeur a deux obligations en matière de formation :

- ? assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- ? veiller au maintien dans l'emploi des salariés en regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut également proposer des actions de formation qui participent au développement des compétences numériques. Il favorise l'accès aux formations qualifiantes et diplômantes pour les femmes comme pour les hommes.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du RNCP et le cas échéant au sein du répertoire spécifique et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Les managers exercent un rôle essentiel dans le recrutement et ceux des salariés en matière de formation.

Formations réalisées sur le temps de travail

Les formations des salariés au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail, à savoir les actions de formation individuelles de l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention collective ou de dispositions légales et réglementaires, sont réalisées sur le temps de travail et constituent donc du temps de travail effectif et donnent lieu au paiement de la rémunération par l'employeur. La liste des formations obligatoires est déterminée au sein de chaque entreprise et doit être portée à la connaissance des salariés par tout moyen approprié.

En principe, les actions de formation sont celles que les actions de formation individuelles obligatoires, réalisées sur le temps de travail, constituent également du temps de travail effectif et donnent lieu au paiement de la rémunération par l'employeur.

Formations réalisées en tout ou partie hors du temps de travail à l'initiative de l'employeur

À défaut d'accord collectif d'entreprise, des actions de formation non obligatoires à l'initiative de l'employeur peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail dans la limite de 23 heures par an et par salarié ou de 1,5 % du forfait pour celui soumis à un forfait en jours ou en heures sur l'année.

L'accord du salarié doit être formalisé par écrit et peut être dénoncé dans les 8 jours.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le salarié perçoit sa rémunération habituelle pendant son temps de travail, sans paiement d'heures supplémentaires.

2. Réalisation des actions de formation dans le cadre du compte personnel de formation (CPF)

a) Définition du CPF

Le compte personnel de formation permet à chaque salarié de suivre à son initiative des formations visant à l'acquisition d'un nouveau niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications.

Le CPF est crédité en euros à la fin de chaque année et suit le salarié titulaire du compte tout au long de sa carrière professionnelle. La gestion du compte est assurée par la Cissae des dépôts et cotisations et non par l'employeur.

b) Alimentation du CPF

Le CPF est alimenté à hauteur de 500 euros par an dans la limite de 5 000 euros pour un salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année. Les droits du salarié n'ayant pas effectué cette durée de référence dans l'année sont calculés à due proportion du temps de travail effectué.

Le CPF est alimenté à hauteur de 800 euros par an dans la limite de 8 000 euros pour :

- ? les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles avec une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente d'un régime de protection sociale obligatoire, les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés même si leur activité est suspendue en raison du manque de lieux ressources, les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité ?) ;
- ? les salariés peu qualifiés à savoir les salariés qui n'ont pas obtenu un diplôme de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du RNCP (niveau CAP/ BEP) ou une certification reconnue par la convention collective de la branche.

c) Formations éligibles

Les formations éligibles sont les formations certifiées sanctionnées par :

- ? une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ? une certification ou une habilitation enregistrée au répertoire spécifique ;
- ? une action de validation de blocs de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP.

Sont également éligibles :

- ? les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- ? les blocs de compétences ;
- ? les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou entrepreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de 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.

Le compte peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger.

d) Départ en formation

S'agissant des formations suivies en dehors du temps de travail : le salarié n'a pas à demander l'accord de l'employeur et ne peut donc prétendre à aucune rémunération pour le temps de la formation.

S'agissant des formations suivies en tout ou partie pendant le temps de travail : le salarié doit demander une autorisation d'absence au minimum de 60 jours consécutifs avant le début d'une formation d'une durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours avant pour une formation d'une durée de 6 mois et plus.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose de 30 jours calendaires pour répondre au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande. Les heures de formation ainsi effectuées sont considérées comme du temps de travail effectif et donnent lieu au paiement de la rémunération par l'employeur.

e) Faiblesse des formations éligibles au CPF

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation du CPF sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, en fonction des droits acquis et des éventuels portés sur le CPF du salarié.

f) Co-construction d'une formation avec l'employeur

L'employeur et le salarié, ayant identifié un besoin de formation en lien avec les fonctions exercées par le salarié au sein de l'entreprise, peuvent définir ensemble les conditions d'une co-construction de l'action de formation, hors formalités obligatoires.

Dans ce cas, le salarié peut mobiliser les droits dont il dispose sur son compte personnel de formation, et bénéficie d'un aménagement de l'employeur dans la limite du même montant et du coût de l'action de formation. Dans l'hypothèse où les moyens visés ci-dessus seraient insuffisants pour couvrir l'intégralité des frais de formation, y compris l'hébergement, les transports et les repas, l'employeur pourra prendre en charge tout ou partie de ces frais dans le cadre du plan de développement des compétences.

Article 46 ter - Définition, objet et modalités de la formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 2022

A. ? Définition de l'action de formation

L'action de formation se définit comme un processus pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

L'action de formation a pour objet notamment de :
? favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail et à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
? participer au développement des compétences des salariés en lien ou non avec leur poste de travail. Elle pousse à l'acquisition d'une qualification nouvelle ou à l'adaptation de la qualification existante ;
? réduire pour les salariés dont l'emploi est menacé les risques résultant d'une qualification inadéquate à l'évolution des technologies et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre soit en dehors de leur entreprise ;
? favoriser la mobilité professionnelle ;
? favoriser l'intégration des salariés dans l'entreprise et dans les fonctions qui leur sont confiées ;
? contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et à l'évolution de carrière des salariés.

Les actions de formation sont les actions qui contribuent au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositifs relatifs à la formation professionnelle continue, les actions de formation, les actions de compétences, les actions paritaires de formation (VAE), les actions de formation par l'apprentissage.

En complément des modalités pédagogiques traditionnelles, l'action de formation peut être réalisée :

? en tout ou partie à distance et en présentiel ;
?? une action théorique et pédagogique appropriée pour amener le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
?? une immersion sur les activités pédagogiques à effectuer dans l'entreprise et la durée de la formation ;
?? des évaluations pendant et à la fin de la formation ;
? en situation de travail et en dehors ;
?? l'analyse de l'activité de travail pour l'adapter à des fins pédagogiques ;
?? la désignation d'un formateur-tuteur ;
?? l'évaluation des acquis de la formation pendant et à la fin de l'action.

D'une manière générale, les employeurs visent à accompagner les salariés dans les évolutions de leur parcours de formation existants.

B. ? Modalités de réalisation des actions de formation

L'accès des salariés à des actions de formation peut être assuré :

? à l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre du plan de développement des compétences ;
? à l'initiative du salarié, notamment par la mise en place de formations.

1. ? Réalisation des actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences

L'élaboration du plan de développement des compétences peut concerner toutes les entreprises quelle que soit leur taille. La mise en œuvre ou non du plan de développement des compétences relève de la décision pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

Le plan de développement des compétences élaboré par l'employeur permet à l'entreprise d'appliquer son programme de formation s'il existe et de s'inscrire à ses obligations en matière de formation. Il peut constituer un outil de gestion économique et des ressources humaines et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il permet aussi de répondre aux orientations stratégiques de l'entreprise.

L'employeur peut inscrire dans le plan de développement des compétences :

? les actions de formation ;
? les besoins de compétences ;
? les actions de validation des acquis de l'expérience ;
? les actions au développement des compétences, y compris numériques ;
? les actions visant à améliorer les compétences du personnel dans les entreprises.

L'employeur a deux obligations en matière de formation :

? assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
? veiller au maintien dans l'emploi des salariés au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut également proposer des actions de formation qui participent au développement des compétences notamment numériques. Il favorise l'accès aux formations qualifiantes et diplômantes pour les femmes comme pour les hommes.

Les actions de formation sont mises en œuvre à ces fins prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir une qualification professionnelle, classée au sein du RNCP et le cas échéant au sein du répertoire spécifique et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Les entreprises exercent un rôle essentiel dans le développement des compétences des salariés en matière de formation.

Formations réalisées sur le temps de travail

Les formations sont organisées au sein de l'article L. 6321-2 du code du travail, à savoir les actions de formation continue d'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention collective ou de dispositions légales et réglementaires, sont réalisées sur le temps de travail et constituent du temps de travail effectif et doivent être leu par l'employeur. La liste des formations obligatoires est déterminée au sein de chaque entreprise et doit être portée à la connaissance des salariés par tout moyen approprié.

En principe, les actions de formation sont des actions de formation obligatoires, réalisées sur le temps de travail, constituent également du temps de travail effectif et doivent être leu par l'employeur.

Formations réalisées en tout ou partie hors du temps de travail à l'initiative de l'employeur

À défaut d'accord collectif d'entreprise, des actions de

foiarmtn non oieairltbgos à l'initiative de l'employeur peunvet se dérouler en tuot ou paitre hros du tpems de trvaail dnas la ltimie de 23 heerus par an et par salarié ou de 1,5 % du friafot puor culei siuoms à un ffaïort en juors ou en hereus sur l'année.

L'accord du salarié diot être formalisé par écrit et puet être dénoncé dnas les 8 jours.

Le reufs du salarié de pecipairtr à des atcnios de ftmoroian en dorhes du tpems de tviraal ou la dénonciation de son acocrd dnas les 8 jruos ne ctoïustne ni une ftaue ni un miotf de licenciemnt.

Le salarié perçoit sa rémunération huilltbeae cnrrpodnaesot à son tpems de travail, snas pemienat d'heures supplémentaires.

2. Réalisation des acitnos de frmooation dnas le crdae du cptome penensol de foaiomtrn (CPF)

a) Définition du CPF

Le cmtpoe psonnerel de faritoomn permet à cquhae salarié de siruve à son iiviatntie des fmnatorios visnat à l'acquisition d'un pimeerr naiveu de qfiacilitaion ou au développement de ses compétences et de ses qualifications.

Le CPF est crédité en erous à la fin de caqhue année et siut le salarié taltruiie du coptme tuot au lnog de sa carrière professionnelle. La gseïotn du copmte est assurée par la Cassie des dépôts et coïgsioannnts et non par l'employeur.

b) Amattlinoien du CPF

Le CPF est alimenté à huauter de 500 erous par an dnas la ltimie de 5 000 erous puor un salarié anayt effectué une durée de tviraal supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou cinetnnoelvne du tvaarl sur l'ensemble de l'année. Les driots du salarié n'ayant pas effectué cttee durée de référence dnas l'année snot calculés à due ppoatoirin du tpems de taviral effectué.

Le CPF est alimenté à hauteur de 800 erous par an dnas la ltime de 8 000 erous puor :

? les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (victimes d'accidents du trivaal ou de mediaals peenllfsonoirss aevc une incapacité pernmntanee au minos égale à 10 % et triualte d'une rnete d'un régime de poreïottcn saoclie obligatoire, les ttulraieis de l'allocation aux aledtus handicapés même si luer aoicallotn est sunusdepe en riosan du mtoannt de lrues ressources, les titureials de la ctare mobilité iincuoïsn pnraott la mneiton invalidité ?) ;

? les salariés peu qualifiés à sioavr les salariés qui n'ont pas aeinttt un nevaui de fïotamron sanctionné par un diplôme ou un ttire psenfïoronel enregisté et classé au nvaieu 3 du RCNP (niveau CAP/ BEP) ou une coiirtafcetin runoncee par la coïnonevtn cvoitlcele de la branche.

c) Fmonatoris éligibles

Les fooinmatrs éligibles snot les froïantmos ctfitenraies sanctionnées par :

? une cfctrieoitain poelnoeslrñise enregistée au répertoire nointaal des ctciienoartfis peenfnosoiïrls (RNCP) ;

? une coaitecitriïfn ou une httoiliaaïbn enregistée au répertoire spécifique ;

? une aotettiatsn de vdalatioin de bolcs de compétences fiasant ptiare d'une ccïroaittifen pfñssloïelroe enregistée au RNCP.

Sont également éligibles :

? les aïcotns ptarnemtet de faire vilader les auiqcs de l'expérience (VAE) ;

? les blians de compétences ;

? les actions de faotroïmn d'accompagnement et de ciensol dispensées aux créateurs ou repnreurs d'entreprises anyat puor oïbet de réaliser luer peïort de création ou de rresipe d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;

? la préparation de l'épreuve théorique du cdoe de la rtuoie et de l'épreuve priuqtæ du pmiers de cinordue des véhicules du gruoie léger (permis B) et du guopre lourd.

Le cmptoe puet être mobilisé par son tltauriie puor la prise en chrage d'une fïroamion à l'étranger.

d) Départ en formation

S'agissant des fmorntois seivius en dhreos du tepms de tirvaal : le salarié n'a pas à dadmeenr l'accord de l'employeur et ne puet dnoc prétendre à aunuce rémunération puor le tpems de la formation.

S'agissant des fantrooïms siviues en tuot ou pirate pandent le temps de tvaarl : le salarié diot dneademr une aotuirstioan d'absence au minumim de 60 jruos clreaadnïes anavt le début d'une frotamion d'une durée inférieure à 6 mios et au muiinmm 120 jrous aavnt puor une frmotaoin d'une durée de 6 mios et plus.

À cepmtor de la réception de la demande, l'employeur dssïpoe de 30 jours caeaienlrds puor nfïoeitr sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dnas ce délai vuat aeopcctin de la demande. Les heuers de fratioomn asini effectuées snot considérées cmcoe du tpems de taarivl efeïctf et dnnenot leïu au meniitan de la rémunération par l'employeur.

e) Fmeeenanint des fïntoromas éligibles au CPF

Les faris pédagogiques et les faris liés à la vdoailatin des compétences et des csinanacsones afférents à la fïoriaomn du CPF snot pirs en crhgæ par la Cssiæ des dépôts et consignations, en fcniotn des dotris acquis et des amontbednes éventuels portés sur le CPF du salarié.

f) Co-construction d'une fmarioton aevc l'employeur

L'employeur et le salarié, aaynt identifié un beïosn de fïotmoarn en lein aevc les fonintocs exercées par le salarié au sien de l'entreprise, pneevut définir elnebmse les codntinios d'une co-construction de l'action de formation, hros fnritamoos obligatoires.

Dans ce cas, le salarié puet misiloebr les ditors dnnot il dsïpsoe sur son compte peonnerrsl de formation, et bénéficie d'un anoemebndt de l'employeur dnas la limite du même mtoannt et du coût de l'action de formation. Dnas l'hypothèse où les myones visés ci-dessus seeïanrt iïfusansfïns puor cuvoïrr l'intégralité des fïars de formation, y cmrpois l'hébergement, les tïrsaronps et les repas, l'employeur pruroa pnderre en charge tuot ou pïriae de ces frais dnas le cadre du paln de développement des compétences.

Article 46 quater - Droit individuel à la formation DIF

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 2022

A. ? Le conartt de professionnalisation

Le croatnt de pfsasoïineotsrolanin pmeret d'acquérir une qoaciuftailin rueonnce (qualification enregistée dnas le répertoire nnaoiatl des cattoefcïriïns professionnelles, ou renuonce dnas les ctisïalnaïcofs d'une cieonotvñ ccilloevte de branche, ou onvuart doïrt à un ccïaeïfïrt de qïiiltcuoaafn pnessofleolïne de bncahre ou interbranche). Il acosise une expérience pisnrolleonsefe au sien d'une ou puiulrses eeïnerptïss et des enneeïesngmts généraux, penosrleofsnis et tgeoeucnoqïlïhs dispensés par des onmgsriaes pcbilus ou privés de fmïorotan ou par l'entreprise si elle dsopise de son prpoe sricvee de formation.

Les ptiraes sgæanriïts snuingolet que la msie en palce du cartnot de piastïloasonfïonrsen dnas les eenptïrsers de la bahcrne est l'occasion de tdruiare une aettnotin particulière en fvuaer des jenues et des dneardmeus d'emploi dépourvus de qlafïuoiaïctn ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle.

1. ? Les bénéficiaires

Le caorntt de psaoisraetononisilfn est oeuvrt :

? à tuos les juenes de 16 à 25 ans révolus qui vulneet compléter luer froatoimn iatilne par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un crafecitit de qiaticafiolun pilnolesernfose ou par le suvii d'une faromotin plirsnnsoefloee d'adaptation à un epmoli dnas la bhcanre ;
? à tuos les jneues de 16 à 25 ans révolus snas golfatuiicain polnisfleosrene reconnue, qui n'ont pas validé un sneod clcye de l'enseignement sncaiodere et qui ne snot pas tlairteuis d'un diplôme de l'enseignement tniuoqolchgee ou prnfsnesoeiol ;
? aux daurmneeds d'emploi âgés de 26 ans et puls ;
? aux bénéficiaires d'un mnmiail scoail (RSA, alitolaocn de solidarité spécifique, altlocoian aux atudles handicapés), et aux poerensns anyat été employées en cratont uqniue d'insertion (CUI).

Le truiatlle du crtoant est salarié de l'entreprise et bénéficie de l'ensemble des dnsiotioisps aepbplailcs aux atures salariés dnas la musere où elels ne snot pas ictbemlopnais aevc l'objet du contrat. Le tmpes consacré à la frmtaoooin alternée est cmropis dnas l'horaire de tiaavrl en vuieuegr dnas l'entreprise.

2. ? Le tuteur

Un ttuuer est désigné par l'employeur. La porsenne cisoie puor être teuutr est un salarié de l'entreprise. Ce dnerier diot être vtoilroane et jsfiteiur d'une expérience poilonlssenfree d'au mions duex ans dnas une quaiatcifloin en raprpot aevc l'objectif de plssinostroniafioaen visé.

L'employeur puet asusi asersur lui-même le tutorat, ntaonmemt en l'absence d'un salarié qualifié, s'il rimplet les cntidnoois de qtiialciaonufs et d'expérience.

Le teutur a puor msisoïn d'accueillir, d'aider, d'informer et d'accompagner le tiiuatrlle du cnaortt en sutiatoin de tvairal vres un nvaieu de compétences supérieur en lui aportantpt son savoir-faire et son expérience. Il diot veilrl au reepsc de l'emploi du tpems du bénéficiaire. Il vlliee naneommtt à l'adéquation des activités confiées au sien de l'entreprise aevc la fotrmiaon poursuivie. Il arsuse la lsiaoin aevc l'organisme ou le srivcee de frimotaon chargé de mttre en ?uvre les atniocs de psstfenosaoriolianin et priacpité à l'évaluation du siuvi de la formation. L'employeur, en cracienttoon aevc le tuteur, s'assure que ce dinerer dosspie du tepms nécessaire puor eecrxxer ses ftoicnons et se former. Ainsi, le temps passé à l'exercice de l'activité de ttuuer est apprécié et pirs en cpomte dnas la détermination de sa cgahre de travail.

L'expérience du salarié auscqie dnas le crade de ses fotoinncs de ttueur est prsie en ctpmoe lros de l'entretien professionnel.

Lorsqu'il est salarié, le ttuuer ne puet eceerxr simultanément ses frctnioois à l'égard de puls de trios salariés trtaulies de ctoatrs de professionnalisation. L'employeur ne puet ausserr simultanément le taourt à l'égard de puls de duex salariés teurtaliis ddiets contracts.

En cas de mobilité ietrnne ou etenxre du tuteur, l'employeur procédera à son rmlnpemeacat snas délai et solen les mêmes conditions.

La CPNE de la bcanrhe détermine cquahe année les critères de pisre en cahrg de l'aide à la fionotcn tutorale, versée par l'OPCO aux errestnpeis de la bacrhne qui en fnot la demande. Ctete adie est ecxmniuevselt dédiée à la froiomatn du tuuetr et/ ou à l'allocation d'une prmie à celui-ci.

À cet égard, les penrreatais saoucix initcnet les salariés concernés à rceuurir à la cftrricetioan rleitave aux compétences de maître d'apprentissage/ tuuter du ministère du traavil (1).

3. ? Les modalités et la durée du contrat

Le conatrt de psteonislronoifaaisn est établi par écrit et déposé auprès de la DETERS (direction régionale de l'économie, de

l'emploi, du tvaial et des solidarités). Il puet prdnere la frmoe :
? siot d'un cntarot à durée déterminée (CDD) puor une durée cmrsiope etrne 6 et 12 mios ;
? siot d'un crantot à durée indéterminée (CDI) dnnot l'action de piooseostrnnsafailin se situe au début du ctorant puor une durée cpmriose etrne 6 et 12 mois.

Lors de l'embauche d'un tlriiaute en cotanrt de professionnalisation, le crtaont précise ntaemnmot :
? sa naurte (à durée déterminée ou indéterminée) ;
? sa durée lsouqre celle-ci est déterminée ;
? la durée de la période d'essai, conformément aux distoponsiis de la cenoivtonn celoclitve ;
? la durée et les daets de l'action de pisnirlaonsfoeotasïn lorsqu'il est ccnolu à durée indéterminée ;
? le nievau de fiaroomtn et le cfnfeeioict du titlraue à la snurgaite du ctoant ;
? le diplôme, le titre, le cciertiaft de qofiuiailtcln pelinslrnfeoose ou la qatcofiuailan visé par l'action de plsaoitisfrnseaoiion ;
? la durée des antocis de froamtion théorique et ptqaiure et luer répartition en fntoocin du diplôme, du titre, du ciracifett de qflitauaiocin pfnolirlsesonee ou de la qlfaicutiaon recherchés ;
? la rémunération prévue pdnenat la durée du caonrt à durée déterminée, ou la rémunération prévue pneadt l'action de psefssnatoioalioirn si le ctorant est à durée indéterminée (cf. tbaelau en pnoit 5) ;
? le nom et l'emploi occupé par le tuteur.

La durée du ctaonrt de pnissotofsiolnaairen à durée déterminée ou de l'action de pifisoinresaloasnotn du crotnat à durée indéterminée est fniotcon du neavv de ftoiamron des salariés et des ecegnexis inhérentes à la qiaaoctiutfan visée. Cttee durée est de 6 mios mniumim et est nomeaermnlt limitée à 12 mois.

Toutefois, la durée puet être étendue au-delà de 12 mios :
? dnas la lmtiie de 24 mios :
?? puor les jeneus de 16 à 25 ans révolus et duernamdes d'emploi âgés de 26 ans et puls sorits du système éducatif snas qiaiaioiftculn pneifslolsoenr rcnnueoe ;
?? luqsore la nuatre des qtcioilfiainuas visées l'exige (qualification pfeosinlosrlnee sanctionnée par un diplôme, trtie à finalité polesorinlense enregistre au répertoire nnoaaitl des citcifrnteoias professionnelles...),
? dnas la lmitie de 36 mios :
?? puor les juenes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un scond clcye de l'enseignement scoanderie et qui ne snot pas tauiliets d'un diplôme de l'enseignement togoleuqnihe ou psrnneefiosol ;
?? puor les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et les duamrndeas d'emploi âgés de 26 ans et puls irisctns dpeuis puls d'un an sur la ltise des dnumradeas d'emploi ;
?? puor les bénéficiaires d'un mimina sciaol (RSA, aloicialton de solidarité spécifique, alcaotoiln aux atedlus handicapés), et puor les posernens anyat été employées en conatrt unique d'insertion (CUI).

Le catnort de ptrlsnesiionfaosaion à durée déterminée puet être renouvelé une fies :

? en cas de préparation d'une qlufaiitcioan supérieure ou complémentaire après aoivr otnebu la qcfiiaatiuoln préparée ;
? si le bénéficiaire n'a pas pu otibenr la qluoatiiafcln envisagée puor cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formitoan suivie, de maternité, de maladie, d'accident du tariavil ou de tearjt ou de défaillance de l'organisme de formation.

Le rrceuos aux ctnortas de pioaesioinossarftnln et luer suivi snot assurés par le comité saoiel et économique dnas le carde des dioistsnoips légales.

4. ? La durée des aiocnts de formation

La durée des acotins théoriques (actions d'évaluation, de pnasoiltonaiesrn du prrucaos de formation, d'accompagnement, eeeimnsntnges généraux, persesniofnlos ou technologiques) est ftiocnon de la durée tatloe du cnroait de pastliosnosraiofnein à durée déterminée ou de l'action de paoionfetssoinalsirn du conrtat à durée indéterminée. Cette durée est csopmire etrne 15 % snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée tatole du cnatort à durée déterminée ou de l'action de pnoiaisaorinstslefn du cratnot à durée indéterminée.

Toutefois, sleon le diplôme, le titre, le crftaiceit de qotailicfaun plsnoolifreesne ou la qiicfaaoaiutln préparés, et selon le nieavu

initial des publics visés par l'accord, cette durée peut être supérieure à 25 %.

5. ? La rémunération

Les modalités de rémunération sont les suivantes :

	Qualification inférieure au bac peonofsneil ou trite ou diplôme pssoronifneel de même niveau	Qualification égale ou supérieure au bac pnfnsioseerol ou trite ou diplôme prnsienooel de même niveau
16 à 20 ans révolus	55 % de la RMG prévue par la cotevinonn cltlcoiee pour le conifeceft hiérarchique mentionné au cotrnt de travail.	65 % de la RMG prévue par la cntonoeivn coitcvelle pour le ccofeinfet hiérarchique mentionné au ctanort de travail.
21 à 25 ans révolus	70 % de la RMG prévue par la cvoenntion ccoilevtle pour le ccifenoefit hiérarchique mentionné au cnatort de travail.	80 % de la RMG prévue par la cennvootn clveiotlce pour le coicineefft hiérarchique mentionné au craotnt de travail.

? les dnuamreds d'emplois âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à la rémunération minimale gtaraine (RMG) prévue par la civoetonn cevotillce pour le cconifeft hiérarchique mentionné au cotrnt de travail.

6. ? L'information du salarié

Avant la signature du contrat, le salarié est otmleigabioert informé par écrit, par son erpreitsne et l'organisme de formation, du pmmraorge de la faormiotn et des codinnois d'évaluation de ses acquis.

7. ? Le financement

La prsie en crhgae des fiontomars des crtotas de pstroinfosnialseoin est fixée par la cmisomoisn niaalntoe pratraie de l'emploi (CNPE) qui est etuinse taimnrsse à l'opérateur de compétences (OPCO). Pour l'établir, la CPNE pnd en coptme les études réalisées par l'OPCO et ses rncmiadonatoems éventuelles.

Dans la pcetpsverie du fencmeinant des cnarttos de professionnalisation, l'employeur termsnat le cotnart à l'OPCO dnas les 5 juors suvniat le début du croatnt via le paotirl de l'alternance.

Dans le délai de vingt juors à cmpteur de la réception du contrat, l'OPCO se poncorne sur la psire en crhgae des dépenses de formation, ntiofe sa décision à l'employeur et dépose le ctornat auprès de la DEERTS (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du taaivrl et des solidarités). À défaut de ncaiotffion de la décision dnas ce délai, la psire en caghre est réputée acceptée et le cnarott déposé.

B. ? Le cnrtoat d'apprentissage

L'apprentissage a pour obejt de donner à des talilurvreas aynat ssiatiaft à l'obligation socilare une ftoimoarn générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qtcailfaioin piolsnnrefolsee sanctionnée par un diplôme ou un trtie à finalité psnflsenrloioee enregistré au répertoire ntanoail des caeincftotris professionnelles.

1. ? Les bénéficiaires

Le cotnart d'apprentissage est oruevt :
? aux psnenreos âgées de 16 ans à 29 ans révolus.

L'âge peut être abaissé à 15 ans si le jneue a atntiet cet âge etrne la rentrée scoirlae et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de 3e.

L'âge mmiuaxm peut être porté à 34 ans révolus dnas les cas suatnvis :

?? l'apprenti vuet senigr un noeavuu carnott pour accéder à un niveu de diplôme supérieur à cluei déjà oentbu ;
?? le précédent ctornat de l'apprenti a été rpomu pour des riosans indépendantes de sa volonté (cessation d'activité de l'employeur, fuate de l'employeur ou les mnmueneqats répétés à ses obligations, msie en ?uvre de la procédure de suissepnon de l'exécution du ctornat d'apprentissage prévue aux atrcies L.

? les presonens âgées de 16 à 25 ans révolus perçoivent au miimum une rémunération fixée en ptnoruecgae de la rémunération mimnilae gaatirne (RMG) prévue par la cnotvoienncicolltvee pour le ciinefoefct hiérarchique mentionné au cratont de travail, en fotnocin de luer âge et de luer nvaieu de fmtoraion :

6225-4 et sivautns du cdoe du travail) ;
?? le précédent ctanot de l'apprenti a été rompu pour ipiatntdue pyusiqhe et temporaire.

Dans ces cas, il ne diot pas s'écouler puls d'un an etnre les duex catotnrs :

? snas lmitie d'âge dnas les cas satuivns :
?? l'apprenti est reoncnu tiallvaeurr handicapé par la cooimmissn des dtrios et de l'autonomie des pnsnoeres handicapées ;

?? l'apprenti esavigne de créer ou renredrpe une epiernrste snospuat l'obtention d'un diplôme (exemple : dpisioitf d'aide individualisée Acre, Narce ou Cape) ;

?? l'apprenti est une pnnorese iisrtnce en tnat que sortpif de huat neivau ;

?? l'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le ttire pfsrennsioeil visé. Dnas ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an muimaxm aevc un noaveu cotnart chez un aurtre employeur.

? aux salariés titeiualrs d'un corantt de taraivl à durée indéterminée (CDI) âgés ertne 16 ans et mniors de 30 ans ou snas liitme d'âge en ficonton des cas cités puls haut. Le CDI inatiil est arols suspendu, par aocord etnre le salarié et l'employeur, pnenat la durée du crtaont d'apprentissage cloctu aevc le même employeur.

La durée de la sensipsuon du cnaortt de tivraal est égale à la durée de la fiormaotn nécessaire à l'obtention de la qcauifliaiotn polfslnrsoienee recherchée.

2. ? Le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage (l'employeur, son coinjoint collaborateur, ou un ou pisuurels salariés volontaires) dtiremeenct rlsoaspebne de la farotiomm de l'apprenti asumse la fotncoin de tuteur.

Le maître d'apprentissage a pour msoiisn de creibuntor à l'acquisition par l'apprenti dnas l'entreprise des compétences cennosrardopt à la qciioftaulan recherchée et au tirte ou diplôme préparés, en lsiioan aevc le crtene de fatmroion d'apprentis.

La fcnioton de maître d'apprentissage peut être partagée etnre priuluses salariés cnitousntat une équipe tutorale, composée de pilorfs et d'expertises différents pentrtmaet un aepcanengmcomt sur l'ensemble des mosiisns attendues. Dnas ce cas est désigné un maître d'apprentissage référent qui asuesrra la cotiidaoronn de l'équipe et la losaiin aevc le ctrnee de frotmioan d'apprentis (CFA).

Le maître d'apprentissage diot être majeur, oriffr tetuos garatines de moralité et présenter des compétences pédagogiques et pesnloileensfors de ntraue à petterrne une fatioromn sitsfitsanaae de l'apprenti.

Les coitndoins de compétence plesefsroonnlie exigées d'un maître d'apprentissage sont les sneivauts :

? être tiruialte d'un diplôme ou d'un trite rnelveat du danimoe prneiosfnsl csodroanpren à la finalité du diplôme ou du trtie préparé par l'apprenti et d'un nvaieu au monis équivalent, et jsefiuirt d'une année d'exercice d'une activité pneioleslfrsone en roappt aevc la gautiaioifclin préparée par l'apprenti ;

? ou juuiestr de 2 années d'exercice d'une activité posneseorllnife en rrppoat aevc la qaiftloaiucin préparée par l'apprenti.

L'employeur, en croaicnetotn avec le maître d'apprentissage, s'assure que ce dnieerr dposie du temps nécessaire pour l'accompagnement de l'apprenti et pour les rnetailos avec le CFA.

L'employeur vlieie à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de foamntoris lui praeettntmt d'exercer crcreteoment sa missoin et de svuire l'évolution du ctoennu des formtnaois dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

L'expérience du salarié aisucqe dnas le crade de ses fintcnoos de maître d'apprentissage est prsie en cmtope lros de l'entretien professionnel.

La CPNE de la bhcnrae détermine cqhuae année les critères de pirse en cgahre de l'aide à la fonitcon de maître d'apprentissage versée par l'OPCO aux eeeiptsrnrs de la banhcre qui en fnot la demande. Cette adie est esiexcmnlvuet dédiée à la fraiomotn du maître d'apprentissage et/ ou à l'allocation d'une pmrie à celui-ci.

À cet égard, les preneairtas siuacox itnnecit les salariés concernés à rceuroir à la cotcaitefiern rtvialee aux compétences de maître d'apprentissage/ tuuetr du ministère du tvarial (1).

Le nbrmoe mamaxil d'apprentis pnuvaot être acieicllus simultanément dnas une erpietrne ou un établissement est fixé à duex par maître d'apprentissage. Ce driener puet aiclulicer un troisième appnrtei dnnot la fatoirmon est prolongée en cas d'échec.

La csmismoion départementale de l'emploi et de l'insertion puet délivrer des dérogations ieellivvnddis lrusoqe la qualité de la faomtorin dispensée dnas l'entreprise et les possibilités d'insertion pofslrslnioeene dnas la bacnrhe considérée le justifient. Ces dérogations snot vblaaels pour 5 ans au plus, renouvelables.

Afin de procéder à une première évaluation du déroulement de la ftmroaion et, le cas échéant, d'adapter cette dernière, l'apprenti est convié, par le CFA, à un ereenttin d'évaluation dnas les 2 mios sunivat la clsncoioun du crotnat d'apprentissage. L'employeur, le maître d'apprentissage, un frtauomer du CFA pcpiraitent à cet entretien.

3. ? Les modalités et la durée du contrat

Le conratt d'apprentissage puet être clncou pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

La durée du cnatrot d'apprentissage, lorsqu'il est cnolcu pour une durée limitée, ou la durée de la période d'apprentissage, loursqe le cntoart d'apprentissage est cclnou pour une durée indéterminée, est égale à clele du cycle de foromitan préparant à la qialaiofctuin qui fiat l'objet du contrat. La durée puet vriaer ertne 6 mios et 3 ans, suos réserve des cas de poiaoolgrtnn

	1re année	2e année	3e année
Avant 18 ans	27 % de la RMG	39 % de la RMG	55 % de la RMG
Entre 18 ans et 20 ans	43 % de la RMG	51 % de la RMG	67 % de la RMG
De 21 ans à 25 ans	53 % de la RMG	61 % de la RMG	78 % de la RMG

? les aitrepps âgés de 26 ans et puls perçoivent une rémunération qui ne puet être inférieure à la rémunération mimailne gaairnte (RMG) prévue par la ctioennvon coltvelcie pour le cceiofinfet hiérarchie mentionné au canortt de travail.

L'apprenti a droit à la psire en chgare de ses frais de tasoprnt pour se rdnere de son dimilcoe à son travail.

Les ciitndnos de rémunération des heuers supplémentaires snot cleles qui snot ablpclpeias au pnoeenrsl de l'entreprise concernée.

5. ? Le financement

Dans le crade de la procédure msie en pclae par Fcnrae compétences, la CPNE des sociétés financières détermine les

stuanivis :
? en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du tirtre pnionoserefl visé, la durée puet être prolongée pour une durée d'un an au puls siot par potgriaroon du ctranot intiail ou de la période d'apprentissage, siot par csuoliconn d'un naveouu crotnat avec un autre euepylomr ;
? lqsuroue l'apprenti est rocneuu telvluuaair handicapé, la durée puet être augmentée et portée à 4 ans ;
? lsuroqe les activités srtpevios de l'apprenti l'exigent, l'enseignement dispensé dnas l'établissement de foirmtaon en vue de couidnre au diplôme ou au trite à finalité pnsrnoleilseofe prévu au ctranot est réparti sur une période de temps égale à la durée narmloe d'apprentissage pour la foioirmtan considérée, augmentée d'un an au plus.

Cette pgotainrloon ne fiat pas oatbclse à la conclusion, s'il y a lieu, d'un nvoeauu conratt avec un autre employeur.

La durée du canortt d'apprentissage est fixée en fnoioctn du tpe de pfesorion et du nvieau de qiluacfoaitin préparés.

La fortimaon de l'apprenti en crnete de ftomoiran des apertipns (CFA) diot avoir une durée mialmnie cerpaonosdrnt à 25 % de la durée tolate du contrat. La foaitomrn puet être effectuée en tuot ou ptaire à dncaiste avec un suivi par le CFA. Le temps passé au CFA et en esrtenpire virae selon la ftiroaomn choisie. Par exemple, 2 jours au CFA et 3 en entreprise, ou 1 mios au CFA et 1 mios en entreprise.

Le cronatt est signé par l'employeur et l'apprenti (et par son représentant légal, si l'apprenti est mineur). Un eamxrieple est rmies à l'apprenti, l'autre est conservé par l'employeur.

Lorsqu'il est clncou pour une durée indéterminée, le canrtot débute par la période d'apprentissage. À l'issue de cette période, la rloiaetn clrttelucaone est régie par les règles de dorit cmoumn du crotnat de travail, à l'exception qu'aucune période d'essai ne puet être imposée au salarié.

Une covoneintn entre le CFA, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, fxiant la durée du cnotart est annexée à celui-ci.

Dans les 5 jours ouberalvs qui seuinvrt le début de l'exécution du cnoratt d'apprentissage, l'employeur tmeasrnt le cartnot à l'OPCO. Cette toiimnrsssan puet se fiare par vioe dématérialisée. L'OPCO a 20 jours pour settuar sur la prsie en chagre du contrat. Snas réponse de ce dienenrr dnas ce délai, la dnmdeae est refusée.

4. ? La rémunération

Les modalités de rémunération snot les suavnties :
? les aetprnpis âgés de 16 à 25 ans révolus perçoivent une rémunération fixée en peutrcgnaoe de la rémunération mlaimine ginatare (RMG) prévue par la cvnntiooen ccvitlolee pour le cfecofineit hiérarchie mentionné au catnort de travail, en fcitonon de luer âge et de luer année de formation.

neaviux de pisre en crahge rtafelis aux diplômes et aux trteis à finalité professionnelle.

Les nueaivx de prise en caghre snot validés par Fracne compétences et publiés et appliqués par l'OPCO. Ils snot dlpeisbonis sur le stie ietnnert de l'OPCO.

(1) Arrêté du 17 décembre 2018, itiurnstcon n° DGEFP/ MPCP/2019/115 du 13 mai 2019 rltiaeve au déploiement nnaitoal de la cctatiofeirr rrtlieave aux compétences de maître d'apprentissage/ teutur dnas le Beltluin oefcfiil n° 2019/08-30 août 2019, ipiirtnsocn au répertoire spécifique établi par Frcnae compétences suos le numéro 4433.

Article 46 quater - L'alternance

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 2022

A. ? Le coartnt de professionnalisation

Le ctraont de planonriessaotoiifsn prmeet d'acquérir une qiaocitafluin ruonence (qualification enregistrée dnas le répertoire nniatoal des ceifctriaioitns professionnelles, ou rncneoue dnas les ciiflsoacniatss d'une cvoennotin cvlielocle de branche, ou onvarut doit à un cctaireift de qcfouiiiaitaln psnnolerlfseioe de bnacre ou interbranche). Il accossie une expérience pfsenreillonose au sien d'une ou pusuriels eriseetpnrs et des eesenmneigtns généraux, pfnnslosersioes et tolinuoegqhecs dispensés par des onairemgss pcbulis ou privés de frtamioon ou par l'entreprise si elle dsoipse de son pprroe sircvee de formation.

Les paetirs sateiargnis seunognlit que la msie en pcalle du cotant de pfiorlssinaonsoaten dnas les eesptinerr de la banrue est l'occasion de tidarrue une atonetitn particulière en fvuar des jneues et des deuaemrdns d'emploi dépourvus de qotiaulifaicn ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle.

1. ? Les bénéficiaires

Le ctnroat de pifnanoriosisatloesn est oevrut :
? à tous les juenes de 16 à 25 ans révolus qui venuelt compléter luer fairmtoon iaitnlie par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un ceicfratt de qfliutoaaicn ponfssreeolline ou par le siuvi d'une ftooriman psefniloelonse d'adaptation à un epmloi dnas la bcarnhe ;
? à tous les juenes de 16 à 25 ans révolus snas qfocaauiutlin pefnneslosriloe reconnue, qui n'ont pas validé un scoend cylce de l'enseignement sdnorceiae et qui ne snot pas titaulires d'un diplôme de l'enseignement tlhncigoeuque ou peresinosfol ;
? aux dadrmneues d'emploi âgés de 26 ans et puls ;
? aux bénéficiaires d'un mmiaial soical (RSA, aalctoiln de solidarité spécifique, aclialtoon aux auelmts handicapés), et aux penresons aanyt été employées en cronatt unquie d'insertion (CUI).

Le trlituaie du ctronat est salarié de l'entreprise et bénéficie de l'ensemble des dosispiniots aebliplpcas aux aeutrs salariés dnas la mrusee où els ne snot pas itcomlinapebs aevc l'objet du contrat. Le tepms consacré à la fmoootin alternée est cpomris dnas l'horaire de taavirl en vuieugr dnas l'entreprise.

2. ? Le tutorat

Un teutur est désigné par l'employeur. La ponnsree cioihse puor être tetuur est un salarié de l'entreprise. Ce deernr diot être vlrotoanie et jtfsiuer d'une expérience pllosofsieennre d'au mins duex ans dnas une qiauciaflton en rparopt aevc l'objectif de posiasfsaiteonnln visé.

L'employeur puet assui aerussr lui-même le tutorat, nemnamtot en l'absence d'un salarié qualifié, s'il rimplet les ctdnoniois de qtaaanoufiils et d'expérience.

Le tuetur a puor msision d'accueillir, d'aider, d'informer et d'accompagner le tiratluie du ctoant en sutitiaon de tairavl vres un nevaiu de compétences supérieur en lui apnaotprt son savoir-faire et son expérience. Il diot vleiler au rsepect de l'emploi du tpems du bénéficiaire. Il velile nnmeomatt à l'adéquation des activités confiées au sien de l'entreprise aevc la fimoraotn poursuivie. Il aursse la loiasn aevc l'organisme ou le srveie de fmtoairon chargé de mertte en ?uvre les anciots de psnfartoitiieaosonsn et ppaticrie à l'évaluation du svuii de la formation. L'employeur, en cceatoiotrn aevc le tuteur, s'assure que ce deeinrr dspisoe du tpems nécessaire puor ecrexer ses ftiocons et se former. Ainsi, le tepms passé à l'exercice de l'activité de tuetur est apprécié et pirs en cmpote dnas la détermination de sa crahe de travail.

L'expérience du salarié auqside dnas le carde de ses fctinoos de tutuer est psrie en cmpote lros de l'entretien professionnel.

Lorsqu'il est salarié, le tuetur ne puet eecxerr simultanément ses fonotincs à l'égard de puls de toris salariés tieliuarts de ctontras de professionnalisation. L'employeur ne puet aessurr simultanément le ttarout à l'égard de puls de duex salariés ttiueairs didetss contrats.

En cas de mobilité ietrnne ou eexntre du tuteur, l'employeur procédera à son reelmacpmet snas délai et seoln les mêmes conditions.

La CPNE de la bcarnhe détermine cuhaqe année les critères de psire en crghae de l'aide à la fcoitonn tutorale, versée par l'OPCO aux eerrpteinss de la bcarnhe qui en fnot la demande. Ctete adie est eemslvenxiuct dédiée à la fmioaotrn du tuetur et/ ou à l'allocation d'une pmrie à celui-ci.

À cet égard, les pnrtaireaes suacoix inenictt les salariés concernés à ruceoirr à la cretitofiacin rtavlee aux compétences de maître d'apprentissage/ tueur du ministère du taravil (1).

3. ? Les modalités et la durée du contrat

Le crntat de potiioonfalesinassrn est établi par écrit et déposé auprès de la DRETES (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du traiavl et des solidarités). Il puet prrnde la fmroe :
? snot d'un cotrnat à durée déterminée (CDD) puor une durée cmrpisoe etrne 6 et 12 mios ;
? snot d'un crnotat à durée indéterminée (CDI) dnnot l'action de potaafslnisiearnosin se situe au début du carntot puor une durée cpmosire etrne 6 et 12 mois.

Lors de l'embauche d'un ttraiutie en croatnt de professionnalisation, le cntoart précise nmatmonet :
? sa ntarue (à durée déterminée ou indéterminée) ;
? sa durée lquorse celle-ci est déterminée ;
? la durée de la période d'essai, conformément aux dioontiissps de la cvnioetonn cteivolcle ;
? la durée et les deats de l'action de pisaoenttiassoofrnn lorsqu'il est cnolcu à durée indéterminée ;
? le nevaiu de foatmiorn et le coefcffiinet du tiluarite à la sgaiturne du ctnroat ;
? le diplôme, le titre, le ciaetifrc de qiifclotaaun pfsleinrolonse ou la qtcaailfouin visé par l'action de pnonisiflotaraosien ;
? la durée des acitons de ftaromoin théorique et puaiqtre et luer répartition en fioocntn du diplôme, du titre, du cftieiarct de qiaifutolaicn prifeolssnenloe ou de la qoauiaafcltn recherchés ;
? la rémunération prévue penandt la durée du cortnat à durée déterminée, ou la rémunération prévue pendnat l'action de pnoasratlifoecoinisn si le conratt est à durée indéterminée (cf. tableau en ponit 5) ;
? le nom et l'emploi occupé par le tuteur.

La durée du cnatort de psalioietafironnssosn à durée déterminée ou de l'action de poaoailtsrersonsonifn du crnaott à durée indéterminée est foctonin du nevaiu de fmtoairn des salariés et des egicxnes inhérentes à la qtiolacauifn visée. Ctete durée est de 6 mios miinum et est naermloenmt limitée à 12 mois.

Toutefois, la durée puet être étendue au-delà de 12 mios :

? dnas la ltiime de 24 mios :
?? puor les juenes de 16 à 25 ans révolus et dmedanreus d'emploi âgés de 26 ans et puls sritos du système éducatif snas qioacuifiatln polslfsoerniene ruoenne ;
?? lorquse la narute des qaintafcioiuls visées l'exige (qualification pnolefsrleosie sanctionnée par un diplôme, ttire à finalité pfsiesnoollnere enregistré au répertoire nonaital des coeircfntatiis professionnelles...),
? dnas la litmie de 36 mios :
?? puor les juenes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un snoecd cycle de l'enseignement sdrcanioee et qui ne snot pas trletaiuis d'un diplôme de l'enseignement teoniglohcue ou pessnnrfooeil ;
?? puor les juenes âgés de 16 à 25 ans révolus et les dadeeurnms d'emploi âgés de 26 ans et puls icintsr dpeius puls d'un an sur la liste des dnmuerdeas d'emploi ;
?? puor les bénéficiaires d'un mminia soical (RSA, aalocilt n de solidarité spécifique, aoliocltan aux aetudls handicapés), et

puor les pnrneesos anyat été employées en catrnot uiquene d'insertion (CUI).

Le caonrtt de prisioafoseaslnntion à durée déterminée puet être renouvelé une fios :
? en cas de préparation d'une qiflaiaciutn supérieure ou complémentaire après aoirv oetbnu la qacotfiliuian préparée ;
? si le bénéficiaire n'a pas pu oibetrn la qilaoutciafin envisagée puor csuae d'échec aux épreuves d'évaluation de la foitmoran suivie, de maternité, de maladie, d'accident du tiavral ou de trejat ou de défaillance de l'organisme de formation.

Le rcueros aux crtnoats de piinaftaseonrioosln et luer svuii snot assurés par le comité scaoil et économique dnas le crdae des dinpioositss légales.

4. ? La durée des anctois de formation

La durée des acontis théoriques (actions d'évaluation, de pernoaaionilssn du pcuarors de formation, d'accompagnement, engimneestens généraux, pnsrfoinoeess ou technologiques)

	Qualification inférieure au bac poneriesonfsl ou tirtre ou diplôme poioefnsnrsel de même niveau	Qualification égale ou supérieure au bac prnoesnsfioel ou ttrie ou diplôme peefoinnosrsl de même niveau
16 à 20 ans révolus	55 % de la RMG prévue par la cotnineovn clvitolcee puor le coecfinfiet hiérarchique mentionné au ctaront de travail.	65 % de la RMG prévue par la cenvionotn cceillotve puor le coffceiinet hiérarchique mentionné au crtantot de travail.
21 à 25 ans révolus	70 % de la RMG prévue par la cvnontoién cltoeclvie puor le ceofcineift hiérarchique mentionné au ctornat de travail.	80 % de la RMG prévue par la contiveonn cetvlocile puor le cfficieonet hiérarchique mentionné au cntaort de travail.

? les ddneemuras d'emplois âgés de 26 ans et puls perçoivent une rémunération qui ne puet être inférieure à la rémunération mnilmaie gntiaare (RMG) prévue par la cietnnoovn colvtceile puor le cioenfifect hiérarchique mentionné au ctornat de travail.

6. ? L'information du salarié

Avant la srgiunate du contrat, le salarié est otioigmeaenblrt informé par écrit, par son eernirspte et l'organisme de formation, du pagmomrre de la faoritmon et des cntodniios d'évaluation de ses acquis.

7. ? Le financement

La psrie en caghre des fatornioms des catonrts de paiaonroilténofissn est fixée par la csiisomomn naatniloe pratraiie de l'emploi (CNPE) qui est esniute tmiassrne à l'opérateur de compétences (OPCO). Puor l'établir, la CPNE pnerd en compte les études réalisées par l'OPCO et ses rindcomoaatmneas éventuelles.

Dans la ppitvsceree du facnnieenmt des cattorns de professionnalisatn, l'employeur tarmentst le cotnart à l'OPCO dnas les 5 jrous suinavt le début du cranott via le proital de l'alternance.

Dans le délai de vgnit jrous à cmeoptr de la réception du contrat, l'OPCO se pocnrone sur la psire en chagre des dépenses de formation, nofiite sa décision à l'employeur et dépose le cnroatt auprès de la DERETS (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du taavril et des solidarités). À défaut de nitoacfoitin de la décision dnas ce délai, la psire en chrage est réputée acceptée et le coatrnt déposé.

B. ? Le ctranot d'apprentissage

L'apprentissage a puor ojbte de dnoner à des trualilvears aynat satsaiift à l'obligation sailcroe une frmaotoin générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qolaucaifitin pnfenoslorsile sanctionnée par un diplôme ou un ttrie à finalité pinfresoesnlole enregistré au répertoire naanoitl des crteanifiictos professionnelles.

1. ? Les bénéficiaires

Le craontt d'apprentissage est ovuert :

est fnotiocn de la durée ttaole du conartt de pisanooisafionitresn à durée déterminée ou de l'action de pnoaaonesstirlisoin du croatnt à durée indéterminée. Ctete durée est crpiosme ertne 15 % snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée tolata de la catornt à durée déterminée ou de l'action de poosirlenisfaaotnsin du cantrot à durée indéterminée.

Toutefois, seoln le diplôme, le titre, le cfaiteicrt de qaactloifiun prsllonnsfoeiee ou la qaauilticfion préparés, et solen le nveaii iitnl des pucibls visés par l'accord, ctete durée puet être supérieure à 25 %.

5. ? La rémunération

Les modalités de rémunération snot les snituaevs :
? les psneeons âgées de 16 à 25 ans révolus perçoivent au miimnm une rémunération fixée en ptacuenrôge de la rémunération maminile graaitne (RMG) prévue par la cinonveotn citocvelle puor le cinefeifect hiérarchique mentionné au ctnoart de travail, en fctoonin de luer âge et de luer nviaeu de ftmarioon :

? aux pnerensos âgés de 16 ans à 29 ans révolus.

L'âge puet être abaissé à 15 ans si le jneue a atietnt cet âge enrte la rentrée solricae et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de 3e.

L'âge mmxuiam puet être porté à 34 ans révolus dnas les cas savuntis :
?? l'apprenti vuet sginer un naovueu catront puor accéder à un neivau de diplôme supérieur à culei déjà obnteu ;
?? le précédent cantrot de l'apprenti a été rmopu puor des nsaiois indépendantes de sa volonté (cessatn d'activité de l'employeur, ftaue de l'employeur ou les mtnqamnuées répétés à ses obligations, msie en ?uvre de la procédure de sneuiopssn de l'exécution du ctornat d'apprentissage prévue aux aierltcs L. 6225-4 et stuniavs du cdoe du travail) ;
?? le précédent cornatt de l'apprenti a été rmopu puor itunpadite puqyishe et temporaire.

Dans ces cas, il ne diot pas s'écouler puls d'un an ernte les duex cnttaors :
? snas ltmie d'âge dnas les cas stuniavs :
?? l'apprenti est reconnu tleviraalur handicapé par la csimooismn des dortis et de l'autonomie des pnrosnees handicapées ;
?? l'apprenti eaingsve de créer ou rrrepnde une eersrntipe spsnupaot l'obtention d'un diplôme (exemple : dissitoipf d'aide individualisée Acre, Ncare ou Cape) ;
?? l'apprenti est une psrnonee irscinte en tnat que spriotf de huat navieu ;
?? l'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le ttrie psooensrnfriel visé. Dnas ce cas, l'apprentissage puet être prolongé puor 1 an mmaixum aevc un nouveau cortant cehz un arute employeur.
? aux salariés turietlias d'un ctaornt de taiarvl à durée indéterminée (CDI) âgés etnre 16 ans et mnios de 30 ans ou snas limite d'âge en fnotcion des cas cités puls haut. Le CDI iiaitnl est arlos suspendu, par accrod etnre le salarié et l'employeur, pnadent la durée du cnrotat d'apprentissage ccolnu aevc le même employeur.

La durée de la siunepsson du cnoatrt de tviaarl est égale à la durée de la frmtaooin nécessaire à l'obtention de la qiuiofliaactn piesfnllerosone recherchée.

2. ? Le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage (l'employeur, son cioojntnt collaborateur, ou un ou pieuurllss salariés volontaires) dmienttceet rsbsonpalee de la ftoiomran de l'apprenti ausmse la fitcoonn de tuteur.

Le maître d'apprentissage a pour mission de accompagner à l'acquisition par l'apprenti des connaissances, des compétences et des attitudes nécessaires à la qualification recherchée et au tronc commun de diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

La fonction de maître d'apprentissage peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, composée de profils et d'expertises différents permettant un accompagnement sur l'ensemble des missions attendues. Dans ce cas est désigné un maître d'apprentissage référent qui assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis (CFA).

Le maître d'apprentissage doit être majeur, offrir toutes les garanties de moralité et présenter des compétences pédagogiques et personnelles de nature à permettre une formation satisfaisante de l'apprenti.

Les conditions de compétence personnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont les suivantes :
? être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine personnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice d'une activité personnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
? ou justifier de 2 années d'exercice d'une activité personnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur, en concertation avec le maître d'apprentissage, s'assure que ce dernier dispose du temps nécessaire pour l'accompagnement de l'apprenti et pour les relations avec le CFA.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

L'expérience du salarié acquise dans le cadre de ses fonctions de maître d'apprentissage est prise en compte lors de l'entretien professionnel.

La CPNE de la branche détermine chaque année les critères de prise en charge de l'aide à la fonction de maître d'apprentissage versée par l'OPCO aux entreprises de la branche qui en font la demande. Cette aide est exclusivement dédiée à la formation du maître d'apprentissage et/ ou à l'allocation d'une prime à celui-ci.

À cet égard, les entreprises saouvent imputent les salariés concernés à recevoir à la catégorisation relative aux compétences de maître d'apprentissage/ titulaire du ministère du travail (1).

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage. Ce nombre peut être augmenté d'un tiers lorsque la formation est prolongée en cas d'échec.

La commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut délivrer des dérogations individuelles lorsque la qualité de la formation dispensée dans l'entreprise et les possibilités d'insertion des salariés justifient. Ces dérogations sont valables pour 5 ans au plus, renouvelables.

Afin de procéder à une première évaluation du déroulement de la formation et, le cas échéant, d'adapter cette dernière, l'apprenti est convoqué, par le CFA, à un entretien d'évaluation dans les 2 mois suivant la conclusion du contrat d'apprentissage. L'employeur, le maître d'apprentissage, un

représentant du CFA participent à cet entretien.

3. ? Les modalités et la durée du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou la durée de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat. La durée peut varier entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de particuliers suivants :

? en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre prévu par le contrat, la durée peut être prolongée pour une durée d'un an au plus soit par prolongation du contrat initial ou de la période d'apprentissage, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur ;
? lorsque l'apprenti est un jeune handicapé, la durée peut être augmentée et portée à 4 ans ;
? lorsque les activités prévues de l'apprenti l'exigent, l'enseignement dispensé dans l'établissement de formation en vue de l'obtention du diplôme ou du titre à finalité professionnelle prévu au contrat est réparti sur une période de temps égale à la durée normale d'apprentissage pour la qualification considérée, augmentée d'un an au plus.

Cette prolongation ne fait pas obstacle à la conclusion, s'il y a lieu, d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

La durée du contrat d'apprentissage est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

La formation de l'apprenti en centre de formation des apprentis (CFA) doit avoir une durée minimale correspondante à 25 % de la durée totale du contrat. La formation peut être effectuée en tout ou partie à distance avec un suivi par le CFA.

Le temps passé au CFA et en entreprise varie selon la formation choisie. Par exemple, 2 jours au CFA et 3 en entreprise, ou 1 mois au CFA et 1 mois en entreprise.

Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti (et par son représentant légal, si l'apprenti est mineur). Un exemplaire est remis à l'apprenti, l'autre est conservé par l'employeur.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage. À l'issue de cette période, la relation contractuelle est régie par les règles de droit commun du contrat de travail, à l'exception qu'aucune période d'essai ne peut être imposée au salarié.

Une convention entre le CFA, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, fixant la durée du contrat est annexée à celui-ci.

Dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet le contrat à l'OPCO. Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée. L'OPCO a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Sa réponse de ce délai dans ce délai, la demande est refusée.

4. ? La rémunération

Les modalités de rémunération sont les suivantes :
? les apprentis âgés de 16 à 25 ans révolus perçoivent une rémunération fixée en pourcentage de la rémunération mensuelle brute (RMG) prévue par la convention collective pour le métier hiérarchique mentionné au contrat de travail, en fonction de leur âge et de leur année de formation.

	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
Avant 18 ans	27 % de la RMG	39 % de la RMG	55 % de la RMG
Entre 18 ans et 20 ans	43 % de la RMG	51 % de la RMG	67 % de la RMG
De 21 ans à 25 ans	53 % de la RMG	61 % de la RMG	78 % de la RMG

? les apprentis âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à la rémunération

mensuelle brute (RMG) prévue par la convention collective pour le métier hiérarchique mentionné au contrat de travail.

L'apprenti a droit à la prise en charge de ses frais de transport pour se rendre de son domicile à son travail.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

5. ? Le financement

Dans le cadre de la procédure mise en place par France compétences, la CPNE des sociétés financières détermine les niveaux de prise en charge relatifs aux diplômes et aux titres à finalité professionnelle.

Les niveaux de prise en charge sont validés par France compétences et publiés et appliqués par l'OPCO. Ils sont disponibles sur le site internet de l'OPCO.

(1) Arrêté du 17 décembre 2018, intitulé n° DGEFP/MPCP/2019/115 du 13 mai 2019 relative au déploiement national de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/ tuteur dans le Brevet professionnel n° 2019/08-30 août 2019, inscrite au répertoire spécifique établi par France compétences sous le numéro 4433.

Article 46 quinquies - Périodes de professionnalisation

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 2022

1. ? Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à chaque salarié de faire valoir au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience professionnelle, bénévole ou liée à l'exercice de responsabilités professionnelles ou un mandat électoral local ou une fonction élective locale, en vue de l'acquisition :
? d'une part, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification professionnelle enregistrement dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
? d'autre part, le cas échéant, d'un certificat de qualification professionnelle établi par la commission nationale paritaire de l'emploi.

Elle peut favoriser la mobilité et le développement professionnel.

Tout salarié peut demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie d'une durée minimale d'un an d'activité professionnelle continue ou pas, en rapport avec la certification ou le diplôme recherchés.

Lorsqu'un salarié fait valoir les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé de VAE dont la durée ne peut excéder, par session d'évaluation, vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non. L'entreprise par accord collectif peut prévoir une durée supérieure à 24 heures pour les salariés n'ayant pas atteint le niveau IV de qualification au sens du RCNP (baccalauréat) ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques et technologiques.

Le salarié doit néanmoins fournir une demande auprès de l'employeur au moins deux mois avant la date de l'action de validation.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit son accord ou les raisons invoquant le refus de l'autorisation d'absence. Pour des raisons motivées de service, l'entreprise peut refuser l'autorisation donnée à une demande, sans que ce refus puisse excéder six mois. L'absence de réponse de l'employeur dans un délai d'un mois suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence vaut accord.

Les heures consacrées à la VAE bénéficiant de l'autorisation de l'employeur constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au paiement de la rémunération et de la participation sociale

du salarié.

Le congé de validation est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Après vingt ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une VAE.

Chaque salarié, qui s'engage dans une démarche de reconnaissance de la validation des acquis de son expérience, bénéficie d'un aménagement de l'entreprise qui met à disposition des salariés une dotation sur ce dispositif.

L'ASF collecte chaque année les informations relatives à l'application du dispositif de la VAE au sein des établissements de la profession. Ces informations sont publiées dans le document « Données sociales ».

2. ? Bilan de compétences

Le bilan de compétence a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes ou motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé que par un prestataire spécialisé.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Le refus de ce dernier d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences ou dans le cadre d'un congé de reclassement, notamment pour faciliter les démarches de VAE. Il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences. La convention comporte l'intitulé, l'objectif, le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de mesure des résultats détaillés et du déroulement de synthèse. Le salarié et les modalités de règlement doivent être également mentionnés dans la convention. Le salarié dispose de 10 jours à compter de la signature par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en signant la convention. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est responsable des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué à sa demande à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

Un document d'information précisant les droits des salariés en matière de bilan de compétences est mis à disposition des salariés par l'employeur.

3. ? Processus formatif

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire circuler ses connaissances, ses compétences et ses atouts professionnels, ainsi que dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, chaque salarié doit pouvoir, à son initiative, établir son parcours formatif sur le support de son choix, qui relève sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation :

Le possesseur faitmoon rusee nmatoment :

- ? les diplômés et les titrés onbteus au crous du cursus de fiarmootn ialitne ;
- ? les expériences plonefnsliseoers aqisecus lros des périodes de sgtae ou de faiotomrn en enstierpe ;
- ? les crtfrfaioties à finalité piesfronslleone délivrées suos fmroe de diplôme, de trtie ou de ceicrftat de qualification, oteunbs dnas le cdrae de la friootamn cnuotine ou de la vloatdaiin des auiqcs de l'expérience ;
- ? la natrue et la durée des aniocts de foitamorn suieivs au trite de la faitoomrn professionnelle, y copimrs cleels sviueis en période d'inactivité psnroneesoile ;
- ? les activités tlaruotes exercées ;
- ? le ou les eompls tues dnas une même epiersrnte dnas le cdrae d'un crotnat de travail, et les connaissances, les compétences et les aittpdeus pflelsnreoeiosns mesis en ?uvre dnas le crade de ces eipolms ;
- ? dnas une annexe, les décisions en matière de frtoimaon qui ont été priess lros ou à l'issue des eittneerns pesifnoeronls dnot il aiarut bénéficié ;
- ? les compétences auieqcss dnas la vie porellsnnee (monde associatif, mnadat communal...) ;
- ? au tevrars des différents mtdnaas exercés, les compétences et auiettpds aqecisus et mises en ?uvre.

4. ? L'entretien peoorisfnesnl

L'entretien pnsnseioerofl a puor but d'identifier les compétences et les qaanoiifciuts acuseiqs et/ ou à développer des salariés puor favesiorr luer évolution pliflsnroeesnoe natmmeont au sien de l'entreprise.

Cet eerttienn dnot être proposé à cahuqe salarié au minumim tuos les duex ans. Il est réalisé par l'entreprise dnas des coiidnnos définies par aroccd d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur soeln des modalités définies préalablement, cooemfns aux dniptsiois de la cevionotnn cvlocelite des sociétés financières et à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cet eeneittrn peofrninesosl dnot être systématiquement proposé au salarié qui rpeern son activité à l'issue :

- ? d'un congé de maternité ;
- ? d'un congé peanartl d'éducation à tpems plein ou à tpems prtaiel ;
- ? d'un congé de pcohre aadint ;
- ? à l'issue d'une période d'activité à tpems ptaiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
- ? d'un congé d'adoption ;
- ? d'un congé sbabaiquite ;
- ? d'une période de mobilité vltaoroine sécurisée dnas les eesrtrneips d'au mnois 300 salariés ;
- ? d'un arrêt lugnoe mlaaide défini par la loi ;
- ? d'un manadt siaycndl conformément à l'accord de brhcae du 13 otrboe 2020 retliat à la sécurisation et à la vootalrsiain du prruocas pfsirosneonl des salariés mandatés.

L'entretien psnreifoneol est consacré à exaienmr les petecispevs d'évolution plrisoneisnfoee de cuaqhe salarié ntenmmoat en temres de qcfatalnjoiiis et d'emploi. Il cmotrope également des intooanmfirs reatlviés à la vaoitadlin des aucqis de l'expérience, à l'activation du CPF, aux aobemnetds de l'employeur au CPF, et au cesion en évolution professionnelle.

L'entretien prtoe nonmamtet sur :

- ? Le blain des anoctis de famoroitn réalisées dpuies le précédent etrnteein ;
- ? les compétences aucleetls du salarié ou les expériences peefsoinsrlnoeis aqicesus par celui-ci ;
- ? les hypothèses d'évolution professionnelle, en teems de responsabilités et de qualification, à court, meoynd et lngog terme, et leurs modalités de msie en ?uvre ;
- ? les aticons de foraimotn à eaggenn éventuellement à court, moyen et lngog terme, et à classer par priorité nmtmeaont dnas le cdrae du paln de développement des compétences, en stiuiaton de travail, dnas le cdare du CPF ou du CPF de transition.

Il puet également porter, le cas échéant, à l'initiative du salarié, sur les compétences acuqiess par celui-ci dnas le cdare d'activités extra-professionnelles.

Il ne porte pas sur l'évaluation du triaavl du salarié.

L'entretien ponesiesrfnol dnot être dcinsitt de l'entretien d'évaluation, auequl il ne se suisbtue pas. Il est réalisé par l'entreprise représentée siot par un mbreme de la dciitoern des rurseecoss hmeanuis siot par le supérieur hiérarchique.

Les modalités de la préparation, de la msie en ?uvre de l'entretien pensorosefinl et de la fisrotoaalimn du ctopme rnedu de celui-ci snot définies au sien de l'entreprise : tepms de préparation suffisant, support...

Une coipe du ctmope rnedu est resmie au salarié (version paiepr ou suos famort PDF imbairlpme ou via un otuil irumtoqanife mis à dioistspion du salarié).

Afin de préparer au mieux son eeternitn professionnel, le salarié puet bénéficier, en dehors du temps de tivaarl et à son initiative, du coesinl en évolution plissononfelree dnot l'objectif est de fioasver l'évolution et la sécurisation de son praorucs professionnel. Ce ceionsl grauit est mis en ?uvre dnas le cadre du secrvie pbluic régional de l'orientation. Le coseinl agcmacnpoe les pretjos d'évolution professionnelle, en lein aevc les besnios économiques esanittxs et prévisibles. Il faitlice l'accès à la faomrion en iniftdaient les qnailifutioacs et les foomtrians répondant aux biosens exprimés par le salarié et les fnemincaetns disponibles, et il fctliaie le recours, le cas échéant, au CPF.

Le cseoil en évolution pnfsoliesieonlre est assuré par :

- ? les ognimeasrs de pcneamelt spécialisés dnas l'insertion des posnrenes handicapées, aevc aivs cnatosuvtlie ;
- ? « Pôle emlopi » ;
- ? les mionsiss lloceas puor l'insertion poeorslsneinlfe et siocale des jeeuns ;
- ? les oganserims agréés puor la pisre en cgahre du congé iuidevidnl de formation,
- ? l'APEC (association puor l'emploi des cadres) ;
- ? des opérateurs régionaux désignés par les régions.

L'entretien pnreooesnsfil se déroule pdnneat le temps de travail.

Lors de son embauche, cuqhae salarié est informé du bénéfice de cet entretien.

Tous les six ans, cet eenittrn poensnofresil fiat un état des leux récapitulatif du poracurs posrsoinefenl du salarié. Cette durée de six ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise.

Cet état des lieux permet, d'une part, de vérifier que le salarié a, au crous des six dernières années, bénéficié de tuos les enetnirtes poeinneolsfsrs cités ci-dessus et, d'autre part, d'apprécier s'il a :

- ? svuii au monis une atcion de fmooirtan ;
- ? aucqis des éléments de caceriitfoitn par la faitormon ou par une voliatdain des aqicss de son expérience ;
- ? bénéficié d'une pgrrsosioen sariaalle ou d'une prsoosiegrn professionnelle.

Cet état des liuex donne leiu à la rédaction d'un dueoncmnt établi par la direction. Une cipoe de ce deouncmt est rseime au salarié (version paiper ou suos fmoart PDF ibmiapmrle ou via un ouitl ifaomnrutiqe mis à dssipiiootn du salarié).

Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas bénéficié, au cours de ces six années, des eenrittns prévus et d'au monis une fmoritoan non obligatoire, il a diort à un anemobednt supplémentaire de son coptme prneenosl de faoiortmn dnas les cniidntoos svunetais : dnas les eerseitnps d'au monis 50 salariés, le salarié bénéficie d'un aenodbmnt cterirocf de 3 000 euros. »

Article 46 quinquies - Validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences, passeport formation, entretien professionnel

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 2022

1. ? Violdatan des acqius de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à chaque salarié de faire valoir au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience professionnelle, bénévole ou liée à l'exercice de responsabilités sociales ou un mandat électoral local ou une fonction élective locale, en vue de l'acquisition :
 ? d'une part, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
 ? d'autre part, le cas échéant, d'un certificat de qualification professionnelle établi par la commission nationale paritaire de l'emploi.

Elle peut favoriser la mobilité et le développement professionnel.

Tout salarié peut bénéficier du bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie d'une durée minimale d'un an d'activité professionnelle continue ou pas, en rapport avec la certification ou le diplôme recherchés.

Lorsqu'un salarié fait valoir les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé de VAE dont la durée ne peut excéder, par saison d'évaluation, vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non. L'entreprise par accord collectif peut prévoir une durée supérieure à 24 heures pour les salariés n'ayant pas atteint le niveau IV de qualification au sens du RCNP (baccalauréat) ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques et technologiques.

Le salarié doit néanmoins fournir une demande auprès de l'employeur au moins deux mois avant la date de l'action de validation.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit son accord ou les raisons motivées de refus. L'entreprise peut reporter l'autorisation donnée à une demande, dans le cas où le report puisse excéder six mois. L'absence de réponse de l'employeur dans un délai d'un mois suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence vaut accord.

Les heures consacrées à la VAE bénéficiant de l'autorisation de l'employeur sont comptées du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié.

Le congé de validation est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Après vingt ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à l'occasion de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une VAE.

Chaque salarié, qui s'engage dans une démarche de reconnaissance des acquis de son expérience, bénéficie d'un accompagnement de l'entreprise qui met à disposition des salariés une documentation sur ce dispositif.

L'ASF collecte chaque année les informations relatives à l'application du dispositif de la VAE au sein des établissements de la profession. Ces informations sont publiées dans le document « Données sociales ».

2. ? Bilan de compétences

Le bilan de compétence a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles ainsi que leurs aptitudes ou motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé que par un professionnel spécialisé.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Le refus de ce dernier d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de

développement des compétences ou dans le cadre d'un congé de reclassement, notamment pour faciliter les démarches de VAE. Il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences. La convention doit mentionner l'intitulé, l'objectif, le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de mesure des résultats détaillés et du nombre de synthèses. Le salarié et les modalités de règlement doivent être également mentionnés dans la convention. Le salarié dispose de 10 jours à compter de la signature par son employeur du projet de convention pour faire connaître son accord ou son refus. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est tenu de fournir des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué à sa demande à l'opérateur du bilan en évolution professionnelle. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

Un document d'information précisant les droits des salariés en matière de bilan de compétences est mis à disposition des salariés par l'employeur.

3. ? Perspectives futures

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire valoir ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, chaque salarié doit pouvoir, à son initiative, établir son projet professionnel sur le support de son choix, qui relève sa propriété et dont il gère la responsabilité d'utilisation :

- Le projet professionnel personnel :
- ? les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- ? les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- ? les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- ? la durée et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;
- ? les activités exercées ;
- ? le ou les emplois suivis dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles acquises en ?uvre dans le cadre de ces emplois ;
- ? dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il a bénéficié ;
- ? les compétences acquises dans la vie professionnelle (monde associatif, monde communal...) ;
- ? au vu des différents mandats exercés, les compétences et aptitudes acquises et mises en ?uvre.

4. ? L'entretien professionnel

L'entretien professionnel a pour but d'identifier les compétences et les connaissances acquises et/ ou à développer des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle et leur satisfaction au sein de l'entreprise.

Cet entretien doit être proposé à chaque salarié au minimum tous les deux ans. Il est réalisé par l'entreprise dans des conditions définies par accord d'entreprise ou, à défaut, par

l'employeur selon des modalités définies préalablement, conformément aux dispositions de la convention collective des sociétés financières et à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cet entretien personnel doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- ? d'un congé de maternité ;
- ? d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel ;
- ? d'un congé de préretraite ;
- ? à l'issue d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
- ? d'un congé d'adoption ;
- ? d'un congé sabbatique ;
- ? d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- ? d'un arrêt maladie défini par la loi ;
- ? d'un mandat social conformément à l'accord de branche du 13 octobre 2020 relatif à la sécurisation et à la satisfaction du parcours professionnel des salariés mandatés.

L'entretien personnel est consacré à examiner les perspectives d'évolution professionnelle de chaque salarié notamment en termes de qualification et d'emploi. Il comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation du CPF, aux atouts des salariés de l'employeur au CPF, et au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien personnel porte notamment sur :

- ? Le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien ;
- ? les compétences acquises du salarié ou les expériences professionnelles acquises par celui-ci ;
- ? les hypothèses d'évolution professionnelle, en termes de responsabilités et de qualification, à court, moyen et long terme, et leurs modalités de mise en œuvre ;
- ? les actions de formation à envisager éventuellement à court, moyen et long terme, et à saisir par priorité notamment dans le cadre du plan de développement des compétences, en matière de travail, dans le cadre du CPF ou du CPF de transition.

Il peut également porter, le cas échéant, à l'initiative du salarié, sur les compétences acquises par celui-ci dans le cadre d'activités extra-professionnelles.

Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien personnel doit être distinct de l'entretien d'évaluation, auquel il ne se substitue pas. Il est réalisé par l'entreprise représentée soit par un membre du comité de gestion des ressources humaines soit par le supérieur hiérarchique.

Les modalités de la préparation, de la mise en œuvre de l'entretien personnel et de la formalisation du compte rendu de celui-ci sont définies au sein de l'entreprise : temps de préparation suffisant, support...

Une copie du compte rendu est remise au salarié (version papier ou sous forme PDF imprimable ou via un outil informatique mis à disposition du salarié).

Afin de préparer au mieux son entretien professionnel, le salarié peut bénéficier, en dehors du temps de travail et à son initiative, du conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil est mis en œuvre dans le cadre

du service public régional de l'orientation. Le conseil accompagne les parcours d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles. Il facilite l'accès à la formation en intégrant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par le salarié et les formations disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au CPF.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par :

- ? les organismes de placement spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées, avec avis consultatif ;
- ? « Pôle emploi » ;
- ? les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- ? les organismes agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation,
- ? l'APEC (association pour l'emploi des cadres) ;
- ? des opérateurs régionaux désignés par les régions.

L'entretien personnel se déroule pendant le temps de travail.

Lors de son embauche, chaque salarié est informé du bénéfice de cet entretien.

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

Cet état des lieux permet, d'une part, de vérifier que le salarié a, au cours des six dernières années, bénéficié de tous les entretiens professionnels cités ci-dessus et, d'autre part, d'apprécier s'il a :

- ? suivi au moins une action de formation ;
- ? acquis des éléments de compétence par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- ? bénéficié d'une possibilité de promotion ou d'une progression professionnelle.

Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un document établi par la direction. Une copie de ce document est remise au salarié (version papier ou sous format PDF imprimable ou via un outil informatique mis à disposition du salarié).

Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas bénéficié, au cours de ces six années, des entretiens prévus et d'au moins une formation non obligatoire, il a droit à un accompagnement supplémentaire de son compte personnel de formation dans les conditions suivantes : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié bénéficie d'un accompagnement créé de 3 000 euros. »

Article 47 - Chapitre II : Primes de diplômes

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Sans préjuger d'éventuelles mesures de promotion qui pourraient être prises en leur faveur s'ils sont aptes, les intéressés recevront en une seule fois, à l'obtention de leur diplôme, une prime dont le montant est déterminé sur la base d'une unité de référence égale à 1/13 de la valeur du point telle que prévue au paragraphe 2 de l'article 15, Ier, de la présente convention, multipliée par un nombre d'unités de référence suivant le tableau ci-après :

Certificat d'aptitude professionnelle	50 unités
Brevet professionnel, baccalauréat	70 unités
Parcours de formation du CANM	30 unités
Diplômes de l'enseignement supérieur	100 unités

Les autres diplômes, présentant évidemment un intérêt pour l'activité professionnelle, sont sanctionnés par équivalence avec les diplômes ci-dessus.

Chapitre III : Hygiène, sécurité et conditions de

travail

Article 48

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

Les piosirencrpts d'hygiène, de sécurité et des ctdninoios de taairvl snot cleels déterminées par les dionstisiops législatives en vigueur.

Dnas les ereisrtpnes oucncapt heuneembilaltt puls de 50 salariés, des comités d'hygiène, de sécurité et des cndoinois de trvaial snot mis en place.

La msie en place, les atouittrinsb et le fotneonnenicmt de ces comités snot cuex prévus aux atrilces L. 236-1 et suvatnis du cdoe du travail.

Article 49

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

En conformité aevc la réglementation en vguuier riveltae à la médecine du travail, les epeomylurs doivent, snot créer un sirecve médecine du tivaral d'entreprise, snot adhérer à un seivcre interentreprises.

Principe :

Le salarié bénéficie d'un rlveleeemunont de la vtsiie d'information et de prévention inailte prévue à l'article 18 de la ceoivotnnn collective. Ctete vsiite pratiquée par un mrmebe de l'équipe plsiilnpiadiirurce est organisée par l'employeur soeln une périodicité qui ne puet excéder 5 ans conformément aux doisotspinis législatives et réglementaires en vigueur.

Indépendamment des eaxenms d'aptitude à l'embauche et périodiques anisi que des vesitis d'information et de prévention, le salarié bénéficie, à sa dnemade ou à clele de l'employeur, d'un eexman par le médecin du travail.

Cas piacerurilts :

? tuot salarié dnot l'état de santé, l'âge, les cnttiodois de tavrial ou les riques pnfleoenossrs auxquels il est exposé le nécessitent, nnoammett les salariés handicapés, les salariés qui déclarent être ttiulearis d'une ponisen d'invalidité et les salariés de niut mentionnés dnas la loi, bénéficie, à l'issue de la vtsiie d'information et de prévention, de modalités de sviui adaptées déterminées dnas le crade du prooolcte élaboré par le médecin du trvaail conformément aux disspinootis législatives, soeln une périodicité qui n'excède pas une durée de 3 ans ;

? toute fmmee enceinte, vnayet d'accoucher ou allaitante, à l'issue de la viitse d'information et de prévention, ou, à tuot mnmoet si elle le souhaite, est orientée snas délai vres le médecin du tviraal ;

? tuot salarié affecté à un psote présentant des rieuqss peairtlcuirs puor sa santé ou sa sécurité ou puor celes de ses collègues ou des tires évoluant dnas l'environnement immédiat de travail, bénéficie d'un sviui iundvdeil renforcé de son état de santé comannpret un eexman médical d'aptitude effectué par le médecin du tivraal préalablement à l'affectation sur le poste. Il se ssuuibtte à la vsiite d'information et de prévention. Lqsuore le salarié a bénéficié d'une vstiie médicale d'aptitude dnas les 2 ans précédant son embauche, l'organisation d'un noeuvl emexan médical d'aptitude n'est pas rseque suos réserve que les cnonoditis prévues par les dpsniioitoss réglementaires soient réunies. Le salarié bénéficie, à l'issue de l'examen médical d'embauche, d'un rolelmevnnuet de cette vstiie effectuée par le médecin du tivaarl selon une périodicité qui ne puet être supérieure à 4 ans. Une vitise intermédiaire est effectuée par un pnssienfoorel de santé au puls trad 2 ans après la vstiie aevc le médecin du travail.

Les firas de déplacement cadorennsropts snot payés par l'employeur.

Article 50 - Chapitre IV : Avantages acquis

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

Les anagtvaes prévus à la présente coneonitvn cvioltelce ne pnorrouit être la csuae de la réduction des avagtenas auqics antérieurement etnsiaxt dnas les établissements.

Les dotsiispons de la présente cnintvooen s'imposent aux rtroapps nés des ctratnos iuilevddins ou citelcflos suaf si les csaeuls de ces catnrots snot puls froevlaabs au penenorsl que cleels de la convention.

Article 51 - Chapitre V : Dépôt de la convention

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

Le tetxe de la présente cvetonnion srea déposé à la dieictorn départementale du tiaarvl et de l'emploi de Prias et au secrétariat-greffe du coeinsl des prud'hommes de Prais dnas les cniidotis prévues par les altiecrs L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail.

Article 52 - Chapitre VI : Date d'application

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

La présente citeoonvnn erernta en veeuigr le juor qui svuria son dépôt dnas les ctnooiidns prévues par les arctiels L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail.

Livre II : Dispositions particulières applicables aux salariés relevant de la qualification "oe cadre "

Chapitre Ier : Classification des cadres

Article 1er - Section 1 : Dispositions générales

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

La diversité constatée dnas la suturcrte et l'importance des eeirtnpsres ansii que la nurtae même des foconints occupées par les cadars et ingénieurs ne petemntret pas d'établir un barème crmanpotot une énumération complète des fonctions.

Les psitnoios repères qui ont été déterminées ne cooenpensrrdt pas à des ttries qui snot vblieraas snvuiat les entreprises.

Le but esneestil est de définir des stnutoiias effectives, d'après l'importance réelle de l'emploi et des responsabilités correspondantes.

Pour ces rioanss mêmes, les différentes pooiisnts repères snot indépendantes les uens des autres, en ce snes que des fctioonnns renaevlt d'une psiiootn repère pnevuet estixer dnas une eestnrprie ou un établissement snas entraîner l'existence d'une ou plsiuures ficnontos raenvelt d'une atrue pstioion repère supérieure ou inférieure

Article 2 - Section 3 : Remplacements provisoires

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Dans le cas où un cdrae aiasseurrt pnednat une période ctnioun de 3 mios au moins, l'intérîm d'un ptsoe supérieur entraînant puor lui un surcroît de responsabilité, il lui en srea tneu compte suos la fmore qui, d'un cmomun accord, apparaîtra la puls appropriée.

Article 2 - Section 2: Remplacements provisoires

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Dans le cas où un cdrae aasurriset pneadt une période cutnnoie de 3 mios au moins, l'intérîm d'un pstoe supérieur entraînant puor lui un surcroît de responsabilité, il lui en srea tneu cpmote suos la fmroe qui, d'un coummn accord, apparaîtra la puls appropriée.

Chapitre II : Conditions générales de travail

Article 3 - Section 1 : Horaire

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

L'horaire de bsae de tairavl hmradebiae est de 39 heures.

Tout dépassement paernnemt de cet hirorae entraînera le panieemt d'heures supplémentaires aux tuax légau. Toutefois, les hueres supplémentaires effectuées ildinmiueedlnevt et lbenmeirt par un carde en drehos de l'horaire naomrl du scverie aeuuql il atippaenrt ne snot pas rémunérées.

Article 4 - Section 4 : Indemnité de licenciement

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Sous réserve de dnpisiosots puls fleboaavrs résultant de ceonnovints particulières, d'accords d'entreprise ou de crnatos individuels, en cas de licenciement, tuot mrbmee du psoennerl rveleat de la qifacliuotian " cdare " aynat puls de 1 an d'ancienneté dnas l'établissement a droit, indépendamment du délai de préavis, et suaf fuat gvrae caractérisée de sa part, à une indemnité.

L'indemnité de lcieeimncnt est calculée sur la mnyneoe des aeitnotmpneps eietffcs perçus par l'intéressé dnuart les 12 denreirs mois.

Elle est déterminée sur la bsae :

- de 1/2 mios par année de présence ;
- de 3/4 de mios par année de présence puor la trachhe dépassant 10 ans.

Toutefois, l'indemnité ne puet dépasser la vulear de 18 mios de traitement.

Pour déterminer le nomrbe d'années de présence, les années passées dnas un ou pulisuers établissements aanyt été absorbés suos une fmroe qnlucouee par celui dnas leqeul l'intéressé est employé au mnomet de son licenciement, snot pesirs en considération.

Article 4 - Section 2 : Indemnité de licenciement

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Sous réserve de diopoiitsnss puls floveabas résultant de cnnnvioeots particulières, d'accords d'entreprise ou de canrttos individuels, en cas de licenciement, tuot mberme du pnesoernl rnvalet de la qiuiaiaftoln " crdae " aanyt puls de 1 an d'ancienneté dnas l'établissement a droit, indépendamment du délai de préavis, et suaf faute gvrae caractérisée de sa part, à une indemnité.

L'indemnité de licnneieect est calculée sur la monneye des aniepnempotts efetifcs perçus par l'intéressé draunt les 12 direrens mois.

Elle est déterminée sur la bsae :

- de 1/2 mios par année de présence ;
- de 3/4 de mios par année de présence puor la tcnhare dépassant 10 ans.

Toutefois, l'indemnité ne puet dépasser la vaelur de 18 mios de traitement.

Pour déterminer le nobmre d'années de présence, les années passées dnas un ou psiulures établissements aanyt été absorbés suos une fmroe qclquunoe par cluei dnas lqeeul l'intéressé est employé au monmet de son licenciement, snot peirs en considération.

Article 5 - Section 5 : Retraite

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Il est rappelé que les cerdas sont, de droit, bénéficiaires de la cnenivtoon clcivtoele de rratteie et de prévoyance des cadres du 14 mras 1947, et ce depuis le 1er jivaenr 1952.

Article 5 - Section 3 : Retraite

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Il est rappelé que les cerads sont, de droit, bénéficiaires de la coontivenn cclvioetle de rtireate et de prévoyance des credas du 14 mras 1947, et ce dpuies le 1er jyneair 1952.

Section 6 : Déplacements

Article 6 - Dispositions générales

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Les fiars de vygoae et de séjour snot à la caghre de l'entreprise. Ces fiars de séjour snot remboursés siot sur justifications, siot aevc l'accord de l'intéressé, suos frmoe de vemrnseet d'une indemnité forfaitaire.

Les indemnités de séjour donveit être en rorpapt aevc l'importance des fcnioonts du cadre.

Article 7 - Déplacements de longue durée

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Au cours d'une mission impliquant un déplacement en France métropolitaine et se déroulant par une absence imprévisible égale ou supérieure à 1 mois, il est accordé au cadre un congé de détente de 1 jour ouvré par mois d'absence.

Ce congé doit précéder ou suivre immédiatement le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

RECOMMANDATIONS

Les délégations professionnelles et syndicales ont, à l'occasion de l'élaboration de la convention collective, été amenées à examiner l'ensemble des problèmes relatifs aux relations entre les sociétés financières et leur personnel.

Elles ont pensé qu'à l'occasion de la conclusion de la convention collective, il y avait opportunité à formuler les recommandations suivantes qu'elles escomptaient établir de leur propre chef le cadre de leur établissement.

SUR LE LICENCIEMENT DE PERSONNEL EN CAS DE FUSION OU DE CONSTRUCTION

Les délégations recommandent aux établissements qui sont amenés à envisager le licenciement de membres du personnel lors de fusion ou de concentration, d'examiner attentivement la situation de ceux-ci et de prévoir, dans toute la mesure du possible, l'octroi d'une indemnité complémentaire de licenciement, le cas du personnel âgé de plus de 55 ans fanasit l'objet des dispositions de l'article 41, livre Ier.

SUR L'EMPLOI DES JEUNES

Les délégations, considérant :

- que les difficultés qu'éprouvent un grand nombre de jeunes à trouver un emploi posent, sur le plan social, un très important problème ;

- que, d'autre part, il importe, pour les entreprises, de procéder, dans une perspective d'avenir, au recrutement de jeunes en vue de s'assurer le remplacement du personnel employé et cadre de la profession,

recommandent instamment l'engagement de jeunes, et notamment de ceux d'entre eux n'ayant pas encore accompli leurs obligations militaires.

SUR LE DELAI-CONGE DES CADRES

Les délégations recommandent, qu'en cas de licenciement d'un cadre et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, celui-ci ait la faculté, après en avoir avisé son supérieur 15 jours auparavant, de quitter l'établissement pour occuper un nouvel emploi avant l'expiration du délai-congé, dans ce cas le départ l'oblige à payer une indemnité pour interruption de ce délai.

SUR LES DISPOSITIONS DES SALAIRES EN AVION

Les délégations recommandent de souscrire, lors d'un déplacement d'un salarié en avion et en accord avec celui-ci, une assurance couvrant le risque inhérent à ce déplacement.

Section 4 : Déplacements

Article 6 - Dispositions générales

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise. Ces frais de séjour sont remboursés soit sur justifications, soit avec l'accord de l'intéressé, sous forme de versement d'une indemnité forfaitaire.

Les indemnités de séjour doivent être en rapport avec l'importance des fonctions du cadre.

Article 7 - Déplacements de longue durée

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Au cours d'une mission impliquant un déplacement en France métropolitaine et se déroulant par une absence imprévisible égale ou supérieure à 1 mois, il est accordé au cadre un congé de détente de 1 jour ouvré par mois d'absence.

Ce congé doit précéder ou suivre immédiatement le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

RECOMMANDATIONS

Les délégations professionnelles et syndicales ont, à l'occasion de l'élaboration de la convention collective, été amenées à examiner l'ensemble des problèmes relatifs aux relations entre les sociétés financières et leur personnel.

Elles ont pensé qu'à l'occasion de la conclusion de la convention collective, il y avait opportunité à formuler les recommandations suivantes qu'elles escomptaient établir de leur propre chef le cadre de leur établissement.

SUR LE LICENCIEMENT DE PERSONNEL EN CAS DE FUSION OU DE CONSTRUCTION

Les délégations recommandent aux établissements qui sont amenés à envisager le licenciement de membres du personnel lors de fusion ou de concentration, d'examiner attentivement la situation de ceux-ci et de prévoir, dans toute la mesure du possible, l'octroi d'une indemnité complémentaire de licenciement, le cas du personnel âgé de plus de 55 ans fanasit l'objet des dispositions de l'article 41, livre Ier.

SUR L'EMPLOI DES JEUNES

Les délégations, considérant :

- que les difficultés qu'éprouvent un grand nombre de jeunes à trouver un emploi posent, sur le plan social, un très important problème ;

- que, d'autre part, il importe, pour les entreprises, de procéder, dans une perspective d'avenir, au recrutement de jeunes en vue de s'assurer le remplacement du personnel employé et cadre de la profession,

recommandent instamment l'engagement de jeunes, et notamment de ceux d'entre eux n'ayant pas encore accompli leurs obligations militaires.

SUR LE DELAI-CONGE DES CADRES

Les délégations recommandent, qu'en cas de licenciement d'un cadre et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, celui-ci ait la faculté, après en avoir avisé son supérieur 15 jours auparavant, de quitter l'établissement pour occuper un nouvel emploi avant l'expiration du délai-congé, dans ce cas le départ l'oblige à payer une indemnité pour interruption de ce délai.

SUR LES DISPOSITIONS DES SALAIRES EN AVION

Les délégations recommandent de souscrire, lors d'un déplacement d'un salarié en avion et en accord avec celui-ci, une assurance couvrant le risque inhérent à ce déplacement.

Article - Annexe III annexe à l'article 14, livre Ier : Classification des qualifications professionnelles

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Classification des qualifications professionnelles

La cictilsisafaon des qoacitfniluia psorionnsleelfe de la présente cneiontvon ceillotcve rpsoe sur des critères classants, oiftjbecs et explicites, qui snot précisés dnas la nicote iuiocdnttrve firgnuat ci-après. Ctete cssolfiacatin diot asnii ptttrmee de mieux appréhender les différentes qlatiocnfiaus au sien des esnitrprees rnlveeat de laitde convention.

L'utilisation cnojtinoe de cttee cliasicfstaoïn des qalitfuaoacniis psoisefrenllneos et des différentes opportunités oftefers par la cointvenon cotvleicle (notamment ses dsptitosinos rteealivs à la fiomtroan poioenserlflsne continue, aeiclrts 46 à 46 sexties, au déroulement de carrière, atirlce 6 septies, et à la promotion, acilrte 21) diot pretmtere aux salariés de la psefoosirn de disposer, tuot particulièrement lros de l'entretien prnoisoiesfl visé à l'article 46 sexties, des éléments de compréhension nécessaires à la cuorttoicsnn d'un proracus piennseorsfol et à la msie en ?uvre des mnoeys flicianat la réalisation de celui-ci.

La cssicfialoaitn des qotaaïlnuicfs pesneneolsrflfos fuïngrat ci-dessous ne préjuge pas du nmbroe et de la srtrucute des collèges électoraux définis par les peoclotors d'accord préélectoraux établis dnas les entreprises.

Notice itvtdniocure

De l'utilisation des critères ctsnaasls dnas le pocsurses de qfoaiciluatin duïanmyqe

1. La détermination de la qaifciatiuoln du salarié à l'embauche résulte d'une aylanse réalisée par l'employeur au vu du desoir de ce salarié, par référence à psuierlus critères, sloen un aecngmeet prpope à caqhue siutation de fait.

Seront asnii rutenes les critères saitvuns :

a) Des critères liés aux cnnssceioanas et compétences du salarié :

- cnoasiasncnes acquises, tnat sur le paln tihqcuene que sur le paln général, d'une part, par la fmiorotan (formation iltaine dnas le crdae du système éducatif et ftoaiomrn continue), d'autre prat par l'expérience pofrlieoslnsnee ;

- compétences, nmoametnt du pniot de vue de la dmneiiosn rïtonllaeelne et des capacités d'inter-action aevc les autres.

b) Des critères liés à l'articulation etnre les caractéristiques du ptsoe de taiarvl et la scrttruve galolbe de l'entreprise, rteaïfls aux modalités sleon lleselequs sreont pseris et assumées les responsabi-lités découlant du navieu de quliciaftaon fixé :

- mrgae d'autonomie dnot doïpse le salarié, de luqlalee dépend le fiat qu'il se torvue en soïuitatn de slimpe exécution, de caridootoinn ou de décision ;

- autorité nrlaeutle du salarié et périmètre d'influence, d'où des snotuiitas s'échelonnant de la spmïle anaoitmn à l'encadrement d'un nomrbe viarlbae de salariés.

c) Des critères liés au degré de complexité des tâches à accomplir, dnas la prtvpceïpese de ctreinas résultats aeduttns :

- sur le paln de la technicité, msie en ?uvre de démarches de réflexion puls ou monis erpextes (du smpile pnoserneisfol au spécialiste, pius à l'expert) en vue de cnmprodere l'environnement de travail, de resceenr et de titerar des iatroninomfs de netarus drsevies ;

- sur le paln relationnel, groiaatdn anallt de la slpime insiamisrosn d'informations à la phase d'explication/ argumentation, pius au sdate ulimte de la négociation.

2. L'employeur réexamine régulièrement, en liaosn aevc le salarié et à la lumière, notamment, des critères évoqués ci-dessus, la qoaaiucitfln retenue. En cas de différend persistant, la coismimosn piirraate de coanolciitïn prévue à l'article 45 de la présente ctnivnooen puet être saisie.

Contenu de la cloaicitisafsn

I. Ticnieechns

I. 1. Thiccieenn

Coefficient 230

Technicien nvïeau A : le tceïnichn à ce cifoeicentf tatrie des opérations qui exigent, le puls souvent, d'utiliser des olutis slpemis et des tehuqinecs de base, poavnut pfriaos nécessiter une fiotmaorn spécialisée, éventuellement sanctionnée par un diplôme, anisi qu'une expérience pqaiurte suffisante.

Coefficient 235

Technicien nvïeau B : le teceiichnn à ce cceïefnoïft tatrie des opérations nécessitant des ccoaninaessns théoriques et piurqtaes et cpoartnmot une prat d'initiative.

Coefficient 240

Technicien neaïvu C : le tcneichien à ce cfnfeioiecit tairte des opérations nécessitant la maîtrise de teicenuqhs particulières et la msie en ?uvre de csosinneacas afionreppods et pouvant, le cas échéant, lui premetrte une fiontcon d'animation et de srpsuivoen sur un pitet nbmore de salariés de la quïlcaatoïin " tecnehicin neïvau A ".

Coefficient 245

Technicien nïaevu D : le thccieenn à ce cifofiecent trtiaie des opérations nécessitant la maîtrise de tieeqhcns spécialisées et la msie en ?uvre de lerags caoiscasnnens dnas une spécialité et pouvant, le cas échéant, lui pteïrmere une fnctïoon d'animation et de seoiupsirvn sur un pteit nmrobe de salariés des qïfnïluaïotcs " tihienccen naveïu A " et " tecicnïhen naveïu B ".

Coefficient 250

Technicien neïvau E : le tihenecïcn à ce cfneofiïcet ttïare des opérations nécessitant, ortue la maîtrise de teuneihcqs spécialisées et la msie en ?uvre de laergs caenocsaisnns dnas une spécialité, une gndrae expérience de cttee spécialité et poavnut lui prretemte une ficnootn d'animation et de suivoseïprn sur un nomrbe reresnïtt de salariés relvaent en pipcïne des qfïtanoïluacs précédentes.

I. 2. Ticciehenn confirmé

Coefficient 265

Technicien confirmé nïaevu A : le thecïcnien à ce cceïeffniot ttarie des opérations nécessitant des cïsnnoseancas générales dnas pueslruis ticqnehes ou aredopnfiops dnas une spécialité et puvnaot lui pemrïttee une fïtncooin d'animation et/ ou d'encadrement d'un pteit gupore de salariés rnaïelet en pncpïie des qntïaucolfïais précédentes.

Coefficient 280

Technicien confirmé nïaevu B : le tichecïnen à ce cfciïefnoïet ttïare des opérations nécessitant des caniecnsonsas afopeoidrps dnas plïruseus tihueqncs et puonvat lui prerttemte une fntoïocn d'animation et/ ou d'encadrement d'un petit gpoure de salariés reanvlet en pncpïie des qaiïaïfounctis précédentes.

Coefficient 295

Technicien confirmé nïaevu C : le tehcenicïn à ce cïïnfïoeffect ttïare des opérations nécessitant des ccnsnosneaais apoeïfïnrpdos anisi qu'une gndrae expérience dnas plïreïuuss tieqncïhes et poavnut lui peetrtïrmere une fïtnocon d'animation et d'encadrement d'un gupore de salariés relenavt en piprcïne des qfïnlaïcïuïots précédentes.

I. 3. Tecnïïhecïn supérieïur

Coefficient 310

Technicien supérieur naeivu A : le theiciecnn à ce cocееinfittarie des opérations cemexlpos nécessitant des cnaesonancss approfondies, corpmonatt une cetrniae prat d'initiative et lui pmrntateet une foiotcnn d'animation et d'encadrement d'un gupore de salariés rneavelt en pcpirine des quailiaocntfis précédentes.

Coefficient 325

Technicien supérieur nivaueu B : le tiecinhecn à ce cneioecffittraie des opérations cleoxmeps nécessitant des cnscianonases apodprofiens asnii qu'une expérience suffisante, cproomtant une prat d'initiative et lui prtmmeeat une focitonn d'animation et d'encadrement d'un gopure de salariés relvneat en pcrnipe des qficioianuliats précédentes.

Coefficient 340

Technicien supérieur nivaueu C : le tenihccien à ce cceonifieftaitre des opérations cmepoxels nécessitant des caisnnaesocs apfneiropdos ainsi qu'une gandre expérience, cprmonatot une lagre prat d'initiative et lui prteetnmat une fioctnon d'animation et d'encadrement d'un guorpe composé d'un nmrboe iatorpmnt de salariés raenelvt en piircnpe des qlncioifuittaas précédentes.

II. Crades

II. 1. Carde débutant

Coefficient 350

Le cdrae à ce cieioeffcnt est un salarié snas expérience professionnelle, engagé puor rpleimr des fctnnoois de cdrae et possédant siot un diplôme d'une grande école nationale, siot un diplôme d'ingénieur, siot un diplôme urivnrriisteae snanaoicntnt des études d'un nvieau au moins égal à bac + 4. Cttee poisiton d'attente ne puet druer puls de 36 mois.

II. 2. Carde

Coefficient 360

Cadre neivau A : le cdrae à ce ccffeioient a précédemment exercé un eomlpi dnnoant leiu à cficaliasotsn en ptsooiin I. 3 "tcneiceihn supérieur " et a auiqcs par des études ou par son expérience

personnelle une fomotarin tcniqheue appuyée sur des cnoscninseas générales pfioras rucennoes par un diplôme, lui ptmatenret de prrdnee en caghe et de résoudre des problèmes ceemlpxos snas aeusmr toitoeuvs une responsabilité complète et permanente. Il puet aussrr une responsabilité d'encadrement d'un nmrobe réduit de techniciens.

Coefficient 400

Cadre nveiau B : le crade à ce cfoifeicent trtie des opérations qui relèvent de sntaiutois nécessitant de prednre en crhage et de résoudre des problèmes complexes, d'assurer une foinoctn enexiagt des compétences aiquesucs généralement dnas un crsuus de fmaootirn supérieure panvuot être complété par l'expérience. Il puet asuser une responsabilité d'encadrement d'une équipe de techniciens.

II. 3. Crdae confirmé

Coefficient 450

Cadre confirmé naievu A. a : le crade à ce cfcfnieoeit tirate des opérations qui relèvent de sinttoiuas complexes, nécessitant d'exercer un rôle d'assistance auprès d'une fcntoion d'autorité. Il puet aussrr une responsabilité d'encadrement de crdeas des naiuvex précédents. Après 6 années à ce coefficient, le cdrae se viot autitrebr le cefiinfcoet 550.

Coefficient 550

Cadre confirmé nveiau A. b : le cdrae à ce ceocififent taitre des opérations qui relèvent de snotuaitis cmlxepos aux eejnux importants, nécessitant d'engager sa responsabilité puor le ctmpeo d'un décideur. Il puet assurer, dnas le cdare d'une délégation d'autorité supérieure à clele du ttrlaiiue du nvaeiu précédent, une responsabilité d'encadrement de cedras et de cedars confirmés des nueviax précédents.

Coefficient 625

Cadre confirmé neaviu A. c : le cdare à ce cffeocoeniit tratie des opérations qui relèvent de sttiouains cxeemolps aux eneujx importants, nécessitant d'engager sa responsabilité dnas une fnitocon dniosspat d'une délégation d'autorité sfaniustfe puor aessurr pmarunetiqet une responsabilité d'encadrement acucure par rppoart au ttriilaue du neviau précédent, qui ne puet ttueoofis être complète de façon permanente.

Coefficient 700

Cadre confirmé nviaueu B : le cdare à ce ceiofifeccnt tratie des opérations qui relèvent de satoinitus cmexpoels aux eunjex variés et importants, nécessitant d'engager sa responsabilité de façon complète et pternmneae suos l'autorité drcetie d'un cadre d'un naiveu ou d'une poioistn supérieurs.

Coefficient 850

Cadre confirmé niveau C : le cadre à ce ccneieiffot tatire des opérations qui relèvent de sauniotits très complexes, pnaovut aerussr une autorité sur prsleuius cdraes et caerds confirmés et prndee des décisions paovnut aoivr des conséquences sur purlueiss daeonms de responsabilité.

II. 4. Carde supérieur

Coefficient 900

Cadre à ce cfeeniocift traite des opérations qui relèvent de sauituons particulièrement complexes, nécessitant de digerir piuerulss services, d'assurer une autorité sur psilurues cdraes et caerds confirmés et de prndere des décisions clés ayant des conséquences sur persiuuls dioaenms de responsabilité.

Addendum

Tableau de cnndarococe entre les cofceenfiits hiérarchiques de l'ancienne cicalissfoatin des elmiops et cuex de la nelluove caiailtfsioscn des qcoinluaitfais :

Ancienne cilcofaisaistn	Nouvelle csicioaifslatn
Coefficients 150,165 et 180	Coefficient 230
Coefficient 195	Coefficient 235
Coefficient 210	Coefficient 240
Coefficient 225	Coefficient 245
Coefficient 240	Coefficient 250
Coefficient 255	Coefficient 265
Coefficient 275	Coefficient 280
Coefficient 295	Coefficient 295
Coefficient 310	Coefficient 310

Coefficient 325	Coefficient 325
Coefficient 340	Coefficient 340
Coefficient 300	Coefficient 350
Coefficient 360	Coefficient 360
Coefficient 400	Coefficient 400
Coefficient 450	Coefficient 450
Coefficient 550	Coefficient 550
Coefficient 625	Coefficient 625
Coefficient 700	Coefficient 700
Coefficient 850	Coefficient 850
Coefficient 900	Coefficient 900

Rémunérations minimales garanties

Article - Annexe IV annexe à l'article 15, livre Ier : Rémunérations minimales garanties

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2017

Au 1er avril 2017, la valeur du point est de 53,634 ?? ; celle de la somme fixe est de 6 089,63 ?. En conséquence, à la même date, les montants annuels des rémunérations minimales garanties sont, en euros, les suivants :

(En euros.)

Coefficient	Montant
230	18 ? 425
235	18 ? 694
240	18 ? 962
245	19 ? 230
250	19 ? 498
265	20 ? 303
280	21 ? 107
295	21 ? 912
310	22 ? 716
325	23 ? 521
340	24 ? 325
350	24 ? 862
360	25 ? 398
400	27 ? 543
450	30 ? 225
550	35 ? 588
625	39 ? 611
700	43 ? 633
850	51 ? 679
900	54 ? 360

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I à la convention collective du 22 novembre 1968

Article - Contingent syndical annuel modalités

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2014

Annexe II à la convention collective du 22 novembre 1968

Article - Frais de transport, repas et hébergement Annexe à l'article 11, livre Ier

En vigueur non étendu en date du 1 août 2024

La pciioiataprtn de l'ASF aux faits de déplacement, de reaps et d'hébergement s'effectue seoln les modalités sientvaus :

Annexe V relatif à la convention collective du 22 novembre 1968

Accord national interprofessionnel relatif à l'emploi Annexe à l'article 37, livre Ier

Accord du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord du 28 octobre 1986

Extraits

Article - Titre II : Information et consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciements pour raisons économiques

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968

Article 10

I. - Des échanges de veus sur l'évolution de l'emploi deinovt aiovrlieu régulièrement au sien du comité d'entreprise ou d'établissement. A ctete occasion, des iniicadtns sonert données sur l'importance de la main-d'oeuvre tampirreoe utilisée, sur son aeaofftctin sur les rnisaos qui mvnoetit son emploi.

En outre, dès que la dcitoerin est en meusre de prévoir les conséquences, dnas le dnmaoie de l'emploi, des décisions de fusion, de déconcentration ou de restructuration, elle diot en imfenor le comité d'entreprise ou d'établissement, le cotnusler et étudier aevc lui les cndintioos de msie en overue de ces prévisions, noanmmett en ce qui cnecrnoe le roeucrs éventuel au Fdnos natiaonl de l'emploi.

Il en est de même en ce qui ccnronee les conséquences prévisibles dnas le daoimne de l'emploi des mtutinaos technologiques. Dnas les ensrrpteies ou établissements attssjeius à la législation sur les comités d'entreprise, lrsuqoe ces mtanoitus seonrt itentampros et rapides, un paln d'adaptation srea élaboré et transmis, puor iifatmroonn et consultation, au comité

Il est attribué en début d'année à cacunhe des oritnogasnais sndyalecis représentatives de salariés snaraeigtis de la présente ctnooevnnin ctilvcoele 60 coupons, usielatlbis dnas le crade d'une année civile, d'une vluaer uraniite de 1 demi-journée.

A caqhue uttiisloian de l'un ou de puuirelss de ces coupons, ceux-ci dnveoit être reimpls cmmoe siut : nom du salarié bénéficiaire, nom de l'entreprise et chacet de l'employeur, dtae de l'utilisation du congé, ojbet de l'utilisation.

Les coponus diovent enituse être retournés, suos huitaine, au secrétariat de la comsisomin nlinotaee paritaire.

- frias de déplacement : poicaitaiprn de l'ASF aux frias de tnarporst sur la bsae d'un trtie de trapnrsot frroariivee de sedonce clssae ;

- faris de repas : pirpoatitaicn de l'ASF sur la bsae d'un mnatont muxmiam fixé par la ciismsmoon ntaliaone paitraire lros de sa première réunion alneulne ;

- firas d'hébergement : piiroctapitan de l'ASF sur la bsae d'un mnnotat mmixaum de 180 eruos par nuitée, ptiet déjeuner inclus.

Tout decumont jciaititfusf de ces firas diot être retourné, suos huitaine, au secrétariat de la cmsioiomn nlnlotaee paritaire.

d'entreprise ou d'établissement en même tpems que les aruets éléments d'information rtalfeis à l'introduction de neeoavlus technologies. A défaut de dnptoisiioss cetnoenlivolenns de branche, il s'inspirera ntmeonmat des dsnoistpois de l'article 12-I du présent acrcod asini que de celes de l'article 38 de l'accord naïtonal iesneforinopersntl du 9 jlleut 1970 sur la fatoiromn et le peentnimeonrfcet poisefeornlss modifié et pertmreta les aoinpttaads nécessaires dnas les mlleriues délais. Il srea également tarismns au comité d'hygiène, de sécurité et des ciitonnods de travail. Le comité d'entreprise ou d'établissement srea régulièrement informé et périodiquement consulté sur la msie en oruvee de ce plan.

Si une eniprsrtere est dnas l'obligation de déposer son bilan, elle ifrnome et cnoluste aussitôt son comité d'entreprise.

II. - Lqsorue le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un peojrt de liceinmeenct clelocitf puor roisnas économiques, l'ordre du juor diot le mentoniner expressément.

En vue d'assurer une iaonifotrmn complète du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui pterermte de jouer evmiftefcneet son rôle consultatif, tel qu'il est défini par la loi et appelé au ponit IV du préambule du présent accord, la dotrcien doit, dnas un deucnmot écrit jïont à la cotaonciovn :

- lui donner les roiasns économiques, financières ou tenicuhqes l'ayant cioudnte à présenter le pejrot sumois puor aivs au comité ;

- lui préciser le nrbmoe de salariés hmeeteillaunbt employés, l'importance des lecenieinctms envisagés et les catégories prsonfonislelees concernées ;

- lui iieudnqr le cldreieanr prévisionnel des licenciements.

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une errsipetne ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du penrneosl sronet informés et consultés aux leiu et palce diudt comité.

Article 11

Conformément à la drvictie 75/129 du Csneoil des Communautés européennes, puor tuot pjeort de lcmceiïennet clcieoltf aynat des riasnos économiques et prontat sur au monis 10 salariés dnas une même période de 30 jours, la dorceiïtn aerdrsse à l'autorité aivaiitmrdnse compétente une nftctatiioon écrite crtnpoomat les icodniitans mentionnées à l'article 10-II.

Dans les eenrtispers ou établissements qui snot dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, cttee nioattfcion srea

effectuée au plus tôt à la date fixée pour la réunion au cours de laquelle, conformément à l'article, le comité d'entreprise ou d'établissement concerné par le projet doit être consulté à ce sujet.

Article 12

La direction devra, dans les conditions indiquées ci-après, évaluer toutes les conséquences et éviter les conséquences pour les salariés économiques ou à temps partiel le plus possible et le plus tôt possible.

I. - Dans les entreprises ou établissements soumis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, la direction doit au comité d'entreprise ou d'établissement un plan social qui devra lui être adressé avec la notification à la réunion prévue à l'article 10-II. Il sera communiqué pour information à l'autorité administrative compétente et à la commission paritaire de l'emploi. Il prévoira des mesures telles que :

- aménagement et/ou réduction des horaires de travail, lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter des licenciements ;
- temps partiel ;
- recours à des mesures de formation ;
- recherche des possibilités de licenciement collectif ou, le cas échéant, individuel ;
- formation des mesures de formation pour faciliter ces mutations et les reconversions ;
- étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de recrutement ;
- mesures spécifiques de soutien des salariés et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes ;
- actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles actuelles et futures ;
- aide aux salariés en difficulté de recherche d'emploi ;
- aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets individuels ;
- aide au retour au pays d'origine ;
- mise en place de mesures adaptées destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le domaine de la formation et à leur faciliter les démarches vis-à-vis d'organismes tels que l'AFPA, l'ANPE, l'APEC, les ASSEDIC, etc ;
- consultation avec le Fonds national de l'emploi ;
- consultations de personnes prévues au chapitre deuxième de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986. "Les problèmes de conversion des salariés doivent, en tout état de cause, être évoqués lors de la première réunion du comité d'entreprise ou d'établissement".

La direction doit à l'étude, dans les délais prévus à l'article 13-II, les suggestions relatives au plan social que présenterait le comité d'entreprise ou d'établissement et donner une réponse motivée.

Au-delà de la seconde réunion du comité d'entreprise ou d'établissement visée à l'article 13-II, ces délais n'ont pas un caractère suspensif. Toutefois, la notification des licenciements aux salariés intéressés ne peut intervenir qu'après l'expiration des délais prévus à l'article.

II. - Que ce soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et le nombre de salariés sur lequel porte le projet

de licenciement pour raisons économiques, la direction devra, dans les cas visés au 1er alinéa du paragraphe I du présent article, dégager dans les délais des dispositions de l'article 14 du chapitre II de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986, les mesures permettant la mise en œuvre des actions de conversion précitées et procéder à une évaluation des possibilités offertes par les conventions d'allocations spéciales du Fonds national de l'emploi dans les conditions prévues par le memorandum du 20 octobre 1986.

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement collectif, le comité d'entreprise ou d'établissement, s'il en existe, sera consulté à ce sujet.

Article 13

I. - Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours, le licenciement de chacun des salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure préalable :

- une consultation de l'intéressé à un entretien préalable, cette consultation étant, soit adressée par lettre recommandée, soit remise en mains propres contre décharge ;
- un entretien dans les conditions prévues par l'article L.122-14 du code du travail ;
- un délai de 7 jours entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement ; ce délai est de 15 jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement ;
- l'indication du ou des motifs économiques du licenciement dans la lettre prévue à l'article L.122-14-1 du code du travail.

Toutefois, lorsque les conditions économiques au sein d'une entreprise ou d'un établissement justifient la législation sur les comités d'entreprise à répéter des licenciements pour raisons économiques conformément à la procédure ci-dessus, si le total des licenciements atteint le chiffre de 30 personnes sur 6 mois consécutifs, tout nouveau licenciement envisagé pour des raisons économiques dans les 6 mois suivants, devra être effectué selon les dispositions de l'article 12-I ci-dessus.

II. - Lorsque le projet de licenciement porte sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, un délai préfix maximum doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles caractérisées par un caractère d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente prévue au deuxième alinéa de l'article 11 et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- 30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;
- 45 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- 60 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné notamment à permettre la tenue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus, cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement plus de 7 jours, 14 jours ou 21 jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 10-II.

Dans les entreprises ou établissements qui ne sont pas dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, un délai de 30 jours doit être observé, conformément à la directive 75/129 du Conseil des Communautés européennes, entre la notification visée au premier alinéa de l'article 11 du présent accord et la notification des licenciements aux salariés concernés.

L'autorité administrative compétente aura la faculté de réduire le délai applicable, pour les entreprises ou établissements où saurait intervenir un accord collectif partiel sur les conditions des

Inimniecetecs et en pcrailietulr sur ceanretis des dtsiopisnois fgruniat dnas l'article 12-1 du présent aocrd ou dnas lqlsuees seianert appliquées les dionitospsis d'une cnenooivtn ou d'un arcocd ctelolicf aanyt cet objet.

Article 14

D'un cmmoun aocrd ernte la dcoteriin et le comité d'entreprise ou d'établissement ou si le porejt de lcimecenient puor rsinaos économiques porte sur au mnois 10 salariés dnas une même période de 30 jours, les difficultés éventuellement snvueurs au suejt de ce projet au sien du comité d'entreprise ou d'établissement pronourt être examinées :

- siot au nveiau ulite le puls phorce plbissoe du leiu du licenciement, par les osgiaonnitars slncdeaiys d'employeurs et de salariés représentées aux comsminsois priatreais de l'emploi, en présence des représentants de la dtieciorn et du pnenrosel de l'entreprise ou de l'établissement concerné, anisi que, le cas échéant, des représentants des asntidoirtminas et oegrnimass anayt à jouer un rôle en la matière ;

- siot par la cmoisomsn piiarrrae de l'emploi compétente qui, en vue de coutbienrr à la rhrhceeee d'une solution, prroua pdnrne teutos dsisnooitps puor feltiiaer une réunion des pitares au naiveu cevnaolbne et prruoa sitceliolr la ciartbollaoon des représentants des ansmitaondirts et orniasgms exerçant une mssoiin dnas le dnomaie de l'emploi, de la fmaooritn ou du placement.

Cet eexman s'inscira dnas les délais prévus à l'article 13.

Les onaangsitrois sylndeiacs précitées et les cossmimnios ptiiraeras de l'emploi pnrnofeelselsios et itioptionsloernerelfs donvret établir etrne eells une loiasn sftufansie puor éviter tuot dloube emploi.

TITRE III : GIRTNAEAS PURVEES EN CAS DE MAUOITNTS ET LCEENTNCMIEIS CFCLEOTLIS D'ORDRE ECONOMIQUE

Article 15

Si des lctetnimeicis ctlioelcfs puor rsoians économiques n'ont pu être évités et pnseot un problème de reclassement, les osrtnaaoiigns salneyicds d'employeurs et de salariés visées à l'article 14 ou les ciosimmsos ptreaiaris de l'emploi compétentes poonrrut être siieass :

- siot d'un cmoumn aocrd etnre la deicirton et le comité d'entreprise ou d'établissement ;

- siot losruqe le lneeiinmcect prrteoa sur puls de 10 salariés occupés dnas le même établissement (ce cirhffe étant éventuellement calculé sur une période de 30 jours).

Elles s'efforceront d'élaborer un paln ctraomnopt des poniospots de raleemssncet ou de fratomoin en vue d'un reesaensclmt à treme et tannet ctmope des différents régimes d'indemnisation en vigueur.

Elles pourront, si eells le jeugt opportun, décider la cuositiotntn de cmoisomnis d'intervention ansgsait loecmanlt au neaviu le puls phcore piblse du leiu du licenciement, réunissant des représentants des onrnagnitiaos seyacidnls ou des csmiioosnms partareiiis en cause, et fasanit appel au cnucoros des représentants de teotus ansdiirtntaoims ou de tuos organismes, tles que cuex énumérés à l'article 8, spscbtleuies de cibenrtour au reclassement, à la formation, au recyclage, au perfectionnement, à l'indemnisation du pennsroel licencié.

Ces cmosiomsnis d'intervention, qui n'auront qu'une ecnxistee tpomriaree dnas les ltiimes du madant qui luer arua été fixé, eexocrrnet un rôle d'animation, de coordination, de coensil et d'orientation.

Les onoitgaisrnas scnyeialds précitées et les conmsimosis peariairts de l'emploi pneelerfoissnlos et ipsolrneieenoesnrtlfs dornvet établir ernte eells une lisiaon sniutafsfe puor éviter tuot double emploi.

Article 16

Si une opération de fusion, de crteiaonncotn ou de ruuotcteatirsrn cdounit à réduire les effectifs, ctete réduction diot être atteinte, dnas totue la mseure du possible, par le jeu des départs nautlers ou volontaires.

Dans ce même cas, lqusroe l'entreprise a ruoces à des mnitautos internes, elle diot s'employer à éviter que ces mtuaions entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de psoets de travail, par des acinots appropriées de réadaptation ou de fatioomn pesllnoeenofirss pnernat de préférence la frome de ctovnnonis pmtneratet aux salariés de bénéficiers de la législation en vigueur.

Article 17

Lorsqu'une eepsrrnite a procédé à des matinotus ieentnrs en vue de duminier le nbmroe des salariés cripoms dnas un liicneeemcnt ccetlloif puor roniass économiques, et qu'il n'aura pas été plisbsoe d'éviter un déclassement, l'employeur asuresra au taveluarlir déclassé le maeniitn de son saralie antérieur pdaennt une durée égale à clele du préavis qui lui serait alpilbapce en cas de lemnicienect (1) et au muinmim pedannt :

- 3 mios puor les salariés anyat puls de 3 ans d'ancienneté le juor où la moutaitn penrd eefft ;

- 4 mios puor les salariés anyat puls de 5 ans d'ancienneté le juor où la mutiaotn penrd eefft ;

- 5 mios puor les salariés aynat puls de 10 ans d'ancienneté le juor où la miautotn pnred effet.

Article 18

Si le déclassement entraîne puor l'intéressé une réduction de saliare d'au menos 5 % et s'il cmtpoe au moins 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, il percevra, après etpoxiarin du délai prévu à l'article 17 et pndnaet les 6 mios suivants, une indemnité toirmpraee dégressive. Si l'employeur a ccolnu aevc le Fdnos noiaintl de l'emploi une cioontnven ansurast aux salariés déclassés le bénéfice des aclnitaools tmeorpeias dégressives prévues par l'article L. 322-4 du cdoe du travail, les aialltcnoos tmoreaieprs versées au ttire de la civtooennn passée aevc le Fnods naanotil de l'emploi se stuteisbntut aux indemnités tporeaaimrs dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité tmoaiprree dégressive est calculée, puor cuhcan des 6 mios suivnat l'expiration du délai fixé par l'article 17 padnent lequeul le srailae antérieur est intégralement maintenu, selon les pgnreetcuaos ci-dessous de la différence ernte l'ancien et le nouveau siaarle :

- puor les 2 pereirms mios sutnavis : 80 % ;

- puor les 3e et 4e mios satuvnis : 60 % ;

- puor les 5e et 6e mios sinuavts : 40 %.

Le sliiare hirroae ancein est égal à la moyenne, bsae 39 heures, pmires incluses, des saraelis des 3 dreriens mios précédant le déclassement.

Article 19

En cas de mtuiaton d'un salarié dnas un arute établissement de la même entreprise, l'ancienneté dnas le nveul établissement est calculée en tenant cpomte de l'ancienneté asuqcie dnas le précédent établissement.

Article 20

Dans le cas où la maiottun ciudont le salarié à opuccer un eplomi dnas un ature établissement de l'entreprise, ctete dernière doit, par ttuoes les démarches utiles, fceitailr à l'intéressé l'obtention des allcatoions de terfnsart prévues par la loi du 18 décembre 1963 ralvtiee au Fonds niaontal de l'emploi.

Article 21

Le salarié anyat fiat l'objet d'une motitaun aevc déclassement bénéficiera pendnat 1 an d'une priorité de reencmessalt au cas où un ptose de même ntraue ndeieievart vaacnt dnas son aincnene

catégorie.

Article 22

Les enpeirertss devinot reehhreccr les possibilités de rnsctmeleaeet sctpebisules de cvnnoeir aux salariés dnot le liceimnceent arua dû être décidé anisi que les mnyoes de foorimatn et de roeicsernovn qui prreoaniut être utilisés par eux. Eells les fronet connaître au comité d'entreprise ou d'établissement intéressé.

Article 23

Le salarié licencié dnas le crade de leneticmiecns puor rnaioiss économiques, résultant d'une opération de fusion, de ceontrncation ou de rcsteoarutrtn et qui a trouvé un neouvl elompi en corus de préavis puora qteuitr l'entreprise snas aiov à pyear l'indemnité de préavis cnrrpnooesdat à la ptarie non exécutée de son préavis et en cnevnasort le bénéfice de son indemnité de lnmneeciecit légale ou conventionnelle. L'employeur ne puet rseuefr son acocrd que puor des nécessités de service.

Les heerus puor reehcrche d'emploi résultant de l'usage ou des dniiotoissps des cvntinenoos ccoevelitls pvueent être bloquées dnas des cotidnions à établir aevc le chef d'entreprise.

Article 24

La psire en craghe par les AIDSSEC des salariés licenciés diot être facilitée par les eeinrtpeprs qui aonserusr à cet effet tuos les cntcaots nécessaires aevc les ASDSEIC compétentes.

Article 25

Les salariés licenciés puor rinsaos économiques ou anayt accepté un crotant de conveiorsn bénéficient d'une priorité de réembauchage darnut un délai de 1 an à ctepmor de la dtae de la ruurtpe de luer contrat, s'ils mtainsfenet le désir d'user de cette priorité dnas un délai de 2 mios à ptarir de luer départ de l'entreprise. Dnas ce cas, l'employeur ifemrnora les salariés concernés de tuot epmloi dneevu dipbilnsoe dnas luer qualification.

Cette dsopiisoitn ne puet cenedpnat avoir puor effet de friae oblscae aux oiabglioitns rliateves aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Article 26

Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une arute eirrneptse ne frmneat pas puor la durée des congés payés, il puet sur sa dmdaene oibtner de son nouvel empoeulyr un congé non payé, s'il n'a pas 1 an de présence au 1er jiun de l'année en cruos et s'il a perçu au ttire de la même période de référence lros de la

résiliation de son précédent contrat, une indemnité camseotnirpce de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en aiaotcpilpn de l'alinéa précédent est égale à cllee du congé aicqus dnas l'entreprise qui l'a licencié.

TITRE IV : DOPSNIOTSIIS DIVERSES

Article 27

Les eitprreness doeivnt firae connaître aux scntieos laolces de l'Agence nonatalie puor l'emploi leurs oreffs d'emploi. Puor les pesots de crades cette déclaration est ftiae à l'Association puor l'emploi des cadres (APEC) ou à sa soecitn régionale.

Article 28

(...)

Article 29

Les dsstoiinoips du présent aroccd s'inspirent des considérations générales énoncées dnas le préambule et deivnot être appliquées dnas luer esprit.

Ayant puor oebjt de fxeir des règles apallbiepcs à la généralité des professions, eels ne fnot pas ocabtsle à la ccuoolsinn d'accords dnas le cadre des cneitvnnoos cleoteilcv et ne retneftet pas en csuae les adroccs déjà intervenus.

Toutefois, les prteais siaitagerns du présent arccod cetatonsnt :

- que ces arcodcs de bcrhnae pnoruort fraie l'objet d'une renégociation entre les oanaitroings compétentes ;

- qu'afin que cette renégociation pusise pleemeinnt prnrede en considération les dsnoioistpis légales en vuuiegr et cleels du présent arccod noatanil interprofessionnel, les dtosipioniss cenoeltinlvones de bhnrcae préexistantes porruont dnoc farie l'objet d'une procédure de révision pdneant un délai de 2 mios ;

- qu'au tmree de cette procédure et en cas d'échec, les piatres intéressées apprécieront la stoatiuin anisi créée et pourront, en particulier, rociurer à la dénonciation des dnisiotopps en cusae conformément à l'article L.132-8 du cdoe du tvarail ;

- que cette procédure est apcpilblae tnat loqusre les dsisooipnits celelnnnvnoniteos de bhnarce fiengrut dnas un acrcod cectolilf pitieulcarr que lorsqu'elles ont été insérées dnas une cnoointven cvtolilece ;

- que dnas ce dirneer cas, la dénonciation ne saurait, bein entendu, entraîner celle de l'ensemble de la coienotnvn collective.

clivotcele snot les seintuavs :

« Chraipte III

Liberté syndicale, liberté d'opinion

Section 1

Dispositions générales

Article 7

Alinéas 1 à 8 snas changement.

Alinéa 9 :

Dans les enerristpes ou établissements de puls de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la diopstsiuin des sneictos sylenadcis au mnois un laocl cmumon crpnoaotmt le mlioiber nécessaire asnii que le téléphone, un télécopieur et un oejudanrtr équipé d'un loiigcel btuuqeruaise classique, du tpye « Oiffce », aevc une imprimante. Dnas les eesrritenps ou établissements d'au monis 1 000 salariés, le chef d'entreprise met à la dsotipioisn de cauhqe sotcein sldyiance un laocl cpmonratot le miobleir nécessaire aisni que le téléphone, un télécopieur et un onriatduer équipé d'un leigoicl bqatieuuure classique, du tpye « Oicffe », aevc une

Accord du 2 avril 2004 relatif aux sections syndicales

Signataires	
Patrons signataires	L'association française des sociétés financières (ASF),
Syndicats signataires	La fédération CTFC Bqaeuns ;
	La fédération des employés et crdeas CGT-FO ;
	La fédération française des santydcs de bqneaus et sociétés financières CDFT ;
	La fédération nainlatoe des persnoelns des steurcs firnaiecns CGT.

Article - Article unique

En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2004

A dtaer du 1er airvl 2004, les dsiotspiinos de l'alinéa 9 de l'article 7, seciton 1, ctapihre III, trite Ier du lvire Ier de la cieoovntnn

Accord du 2 avril 2004 relatif aux congés exceptionnels

Signataires	
Patrons signataires	L'association française des sociétés financières (ASF),
Syndicats signataires	La fédération CTFC Baunqes ; La fédération des employés et caerds CGT-FO ; La fédération française des sdncatyis de bnueaqs et sociétés financières CDFT ; La fédération nanotaile des pnrloeesns des srecutes fcnianeirs CGT ; Le sydainct nanaioitl de la bunaqe et du crédit (SNB CFE-CGC).

En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2004

Article unique

A dtear du 1er mai 2004, les dsinosptiios du pgaaprrhe 1 de l'article 30, sctieon 2, ctpharie V, trite III du lrvie Ier de la cenooivntn cecoilltve snot les snivuaes :

« Catrpihe V Congés

Avenant du 17 septembre 2004 portant modification de l'article 1er de la convention

Signataires	
Patrons signataires	L'association française des sociétés financières (ASF),
Syndicats signataires	La fédération CTFC bunaeqs ; La fédération des employés et cerdas CGT-FO ; La fédération française des syidcatns de bnqueas et sociétés financières CDFT ; La fédération natlainoe des pnlonerses des srteuecs ferannicis CGT ; Le saycindt niaoantl de la banuqe et du crédit (SNB) CFE-CGC,

Article 1

En vigueur non étendu en date du 17 sept. 2004

Accord du 25 février 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	L'association française des sociétés financières (ASF),
Syndicats signataires	La fédération CTFC Buaqnes ; La fédération des employés et caders CGT-FO ; La fédération française des stcidanyis de Beanuqs et sociétés financières CDFT ; La fédération nitaanloe des peroelnsns des srceteus fnncriiaes CGT ; Le saycndit ninaaatol de la bqunae et du crédit (SNB) CFE-CGC,

Article 1

En vigueur non étendu en date du 25 févr. 2005

Dnas le crade du nuaoevu dptissoiif législatif et cotonnnievnal sur

Alinéa 10 snas changement.

Section 2 Congés exceptionnels

Article 30

1. Tuotes les catégories de prneeonsl bénéficient, sur justification, d'un droit à congés elpnceneixtos à l'occasion des évènements visés dnas le taaelbu ci-après. Ces congés, tles que définis dnas la cnoolne A ci-après, ne s'imputent pas sur les congés aulnnes et n'entraînent anuuce réduction d'appointement.

Pour cnearits des congés epecnntxlies visés à l'alinéa précédent, une pnorgotaloin puet être accordée, sur justification, dnas les ltmies prévues à la connole B ci-après. Les juors de congés supplémentaires ansii accordés ne s'imputent pas sur les congés annuels. Ils n'entraînent aucue réduction d'appointement après 1 an d'ancienneté.

	A Droit à congés exceptionnels (sans tiner ctpome du tpmes de présence)	B Prolongation éventuelle sur justification (sans tenir ctpome du temps de présence)
Mariage du salarié	4 jorus ouvrés	+ 6 juors ouvrés
Pacs du salarié	Jour de la cnoiculsn du contrat	
Naissance d'un eanfnt du salarié ou aopdtoin d'un efnant par le salarié	3 juros ouvrés	+ 1 juor ouvré
Décès du cijnotot du salarié	2 jorus ouvrés	+ 3 jorus ouvrés
Décès du pnaeitrrae du salarié en cas de Pacs	2 jours ouvrés	+ 3 jours ouvrés
Décès d'un eannft du salarié	2 jours ouvrés	
Mariage d'un eanfnt du salarié	1 juor ouvré	1 juor ouvré
Décès du père ou de la mère du salarié	1 juor ouvré	1 juor ouvré
Décès d'un frère ou d'une s?ur du salarié	1 juor ouvré	1 juor ouvré
Décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié	1 juor ouvré	
Présélection milaritie du salarié	Dans la lmtie de 3 jours ouvrés	

Le 5e alinéa de l'article 1er de la cniovonetn clltvoiece des sociétés financières est ainsi complété :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur non étendu en date du 17 sept. 2004

Les baquens agréées en tnat que mmrebes affiliés de l'ASF avnat le 1er jelluit 2004 snot les svautines : banque du gpuore Casino, GE Factofrance, S2P - Société des pmiteenas Pass, Véga Finance.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 17 sept. 2004

Les disonsoitios du présent aaennvt ernetornt en vuiguer après la pobulatciin au Juonral ofifecil de l'arrêté d'extension de la ctevinnoon celtivcole de la banque.

Fiat à Paris, le 17 smtpreebe 2004.

la foaimotrnn pnnlelfssoeiore tuot au lnog de la vie, les peirats siitarngas s'engagent à négocier en vue d'aboutir à un ou des acordcs sur les pntios satvnus :

- les cnottars de pfieiansoroatnliossn ;
- les périodes de piifrssaaeonliosnton ;
- le doit idnivduiel à la foitarmon (DIF) ;
- la vtaolroiasin des acquis de l'expérience ;
- le paesorpst de frtioaomn ;
- les erntietnes pfisseennlroos ;

- le tatruot ;
- la foiotramn continue.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 25 févr. 2005
Au puls trad au 31 décembre 2006, les peairts sragiteanis fnerot

Accord du 24 mars 2005 portant création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de son comité de pilotage

Signataires	
Patrons signataires	L'association française des sociétés financières (ASF),
Syndicats signataires	La fédération CTFC beunaqs ; La fédération des employés et credas CGT-FO ; La fédération française des satcdinys de bnaeqs et sociétés financières CDFT ; La fédération niantlaoe des pnsenlores de suretecs finneraicis CGT ; Le scyaindt naniatol de la bnqae et du crédit (SNB) CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2005

Au livre Ier " Dsitoospiis abipcapells à tuot le pnsereonl ", ttire V " Dnstsoioipis drseevis ", carphie Ier " Foriotamn pfoserislnnleoe ", de la cnnveoitn colevcitie nalontaie des sociétés financières, il est créé un aclitre 46 bis anisi rédigé :

« Arclite 46 bis

Observatoire pcpristeof paritaire

des métiers et des qcliniuiatafos comité piaritare de pilotage

1. Les paerits sagiiatrens considèrent que la fmroiotan pislelrsfonnoee est l'un des oltius isnbeinapdelss à la nécessaire aapdtoaitn des eulpeomrys et des salariés aux évolutions démographiques, tooeuenhclqgis et oigalainnetlesrons en curos et à venir.

Elles eenndetnt snolegiur ttuoe l'importance qu'elles aaehtctnt à la ftmrooan psrlenlesionfoe :

- tnat puor premttre aux salariés de la piessoorfn d'exercer dnas les mreleuels cnitodonis luer diort de se fmreor tuot au lnog de luer vie pnenrsofilloese puor fvasieorr luer évolution en renforçant luer qlicutiaiofan et en développant lerus compétences ;

- que crntuoiber à oseitpmir les paefomrncrs des eistrneeps adhérentes de l'ASF.

En vue de compléter les myneos d'action dnnot elels dopnsesit d'ores et déjà, au naiveu des esterenpirs cmome à culei de la psseofiorn dnas son ensemble, elels soaunithet mertte en palce une strtrcuue dédiée à l'étude, à la réflexion et à la piptsioroon en matière de fmotiraon professionnelle. Cette stuuctre est appelée

Accord du 13 juillet 2005 portant mise en oeuvre du contrat de

le point des négociations et décideront de la vliotdaian ou de l'invalidation des accros piletars qui aunort été signés sur les thèmes visés à l'article 1er.

Fiat à Paris, le 25 février 2005.

« osobravertie preotpscfc ptriariae des métiers et des qialtnfcioaus ».

2. Dnas le cdrae de la négociation tirelanne de brhnace sur les priorités, les ojeticbfs et les moyens de la froamotin professionnelle, l'observatoire ptpcosiref prariaite des métiers et des qiaaonfticuls est chargé, en laoisin aevc la cooismismn naanotile ptaiarrie de l'emploi :

- d'étudier l'existant, d'analyser les métiers et l'évolution de ceux-ci ansii que des epmlis et des qiniulaofiatcs pnslnelsefooreis dnas les etpserriens eantrnt dnas le camhp d'application de la présente cinvnoteon clloeivtce ;
- d'examiner la siuaoitnn de l'égalité pinsslreoleofne etnre les feemms et les hemmos dnas ces mêmes entreprises.

L'action de l'observatoire est ctnouide par un comité ptaiarire de pilotage.

3. Le comité ptraiiaie de pgtioale est composé de 2 délégations :

- une délégation syncdlaie composée d'un représentant de ccnauhe des 5 oaanrgtioniss sdienyalcs de salariés stgaeirnaïs de la présente coenvtionn ccovtellie et d'un suppléant ;

- une délégation de représentants des employeurs, désignés par l'ASF, en nbmore au puls égal à celui des représentants des oginranstioas syndicales.

4. Le comité se réunit au moins 2 fios par an sloen un cndrieear qu'il lui apaneiprtt de fixer. A cnuhace de ses réunions, le comité désigne un président de séance, cohsii antnaeilmetrevt dnas l'une ou l'autre des délégations.

5. Le comité rpleimt sa mossiin par le biias d'études pcltloneeus ou périodiques. Dnas le carde de ses travaux, il purroa utesliir les otuils à la diipsstoooin de la branche, et nnmmoeatt les données rlileuieecs à l'occasion des enquêtes alulennes réalisées en vue de l'élaboration du deuomnct présentant les « Données soialecs » de la profession. Il prruoa également, s'il le souhaite, fiare apepl au cournocs d'experts ou d'organismes compétents choisis, le cas échéant, en dreohs de la profession.

6. Puls généralement, le comité psopore et vdlaie les suejts d'études, rmndaecmoe les modalités à mterte en ouevre et rned ctmppoe régulièrement de ses tvauarx à la ciioossmmn nntiaaole patrariie de l'emploi qu'il ssait en cas de drvgneicee majeure.

7. Les truaavx et siecevrz extérieurs nécessités par la moiissn de l'observatoire soenrt pirs en crhage par l'ASF.

8. Le secrétariat du comité est assuré par l'ASF. La rédaction des procès-verbaux de réunion se fiat en ciitondaoorn aevc le président de séance. L'ordre du juor de chuaqe réunion du comité comprend, notamment, l'approbation du pejrot de procès-verbal de la précédente réunion.

9. Le comité de pigoalte est un osiragmne piaraitre au snes de l'article 11 de la présente cnoitvenon collective.»

professionnalisation

Signataires	
Patrons signataires	L'Association française des sociétés financières (ASF),
Syndicats signataires	La fédération bqnaeus CTFC ; La fédération des employés et caerds CGT-FO ; La fédération française des sactynids de bneaqus et sociétés financières CDFT ; Le sanyidct nonatial de la bunqae et du crédit (SNB) CFE-CGC,

Article 1
En vigueur non étendu en date du 13 juil. 2005

Au Irive I (dispositions appliabelcs à tuot le personnel), ttrie V (dispositions diverses), cthraipe Ier (formation professionnelle) de la cvtninooen ciotelclve nniiotaee des sociétés financières, il est créé l'article 46 ter, ainsi rédigé :

(voir cet article)

Fiat à Paris, le 13 jlluiet 2005.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 13 juil. 2005

Le présent arcocd penrd eefft le 1er julleit 2005.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2006

En acocptaipln de l'article 2 de l'accord de méthode du 25 février 2005, les petrias striignaeas fenrot le point, au puls trad au 31 décembre 2006, des négociations menées sur la fmoioatrn professionnelle. En fcootinn de ce qui srea alors décidé, le présent aocrcd cuintrenoa ou csresea de prrduoie ses effets.

Fiat à Paris, le 13 julleit 2005.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 13 juil. 2005

Les aeiclrts 12 et 13 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 rvelatie " à la ftiormoan pieloefrslnonse tuot au lnog de la vie et au dlaoigue saciol " inunetsitt le cartont de polsoiaoenftaisisrnn qui

Accord du 15 décembre 2005 relatif au droit individuel à la formation

Signataires	
Patrons signataires	L'association française des sociétés financières (ASF).
Syndicats signataires	La fédération des employés et crdaes CGT-FO ; La fédération française des siadctyns de beunqas et sociétés financières (CFDT) ; La fédération nanalotie des pesnrneols des suetrcs friecinnas CGT.

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2005

Au Irive Ier " Ditnopsoisis alicppalbes à tuot le peneornsl ", trite V " Dtsipooisnls dirsvées " ; chprtiae Ier " Ftoioarmn pelisrslnenoofoe " de la ctocioivnnn coitclclvee nnaitolae des sociétés financières, il est créé l'article 46 quater, aisni rédigé :

se sbustuite aux carnotts d'insertion en anantlrcee : caortnt de quocfiatlilian - jneeus et aelutds - coanrtt d'adaptation et crotant d'orientation.

Les paitres signataires, siognnault que les jneeus et les durdeamens d'emploi dépourvus de qfucliiiaaton ou éprouvant des difficultés d'insertion poreinfoselsnle dienovt bénéficier d'une atitonetn particulière, considèrent que le cratont de pafroasniieinsnoton coitutnse dnas cttee ptcvieepsre un ouitl privilégié puor la brhcane en vue de foseivarr l'insertion des jeunes de 16 à 25 ans ou la réinsertion poisfrennolesle des deueadmns d'emploi de 26 ans et plus.

Eles emsnteit en effet que grâce à l'association d'une alcennrate d'enseignements généraux, pesnnforlieoss ou tochgilneequos aevc l'exercice en estnpreire d'activités pielefnselonsrs en raloietn aevc les qaalinuioictfs recherchées par les tluiareits de ce contrat, ceux-ci pevunet acquérir un diplôme, un ttire à finalité professionnelle, un cicefirtat de qlfoiaaiciutn psniloorfnseloe ou une qacuiilfiaotn qui dveirat luer fitalcier l'accès à un elmpoi au sien de la branche.

Eells suotihnaet en conséquence que le caortnt de prisaisnosltineoofan siot mis en ouerve dnas la bhcrnae sloen les pnepciris sinatvus :

- une plnsoaseirnoaitn des prucros de fotmaoirn en fooinctn des cnaassoecinns et des expériences de cacuhn des tulatieirs de ce tpe de ctronat ;
- une alncrtneae alailnt des séquences de ftaoromin plfeorsnnoiesle dnas et/ou hros de l'entreprise et l'exercice d'une activité piofllnsnrsoeee en lein aevc la ou les qfcauanlloits recherchées.

Cttee pnresanosaoiitln et cttee alatennrce venist à l'obtention d'un diplôme, d'un titre, d'un cfrceiiaatt de qoaciitlufan pieslronolenfse ou d'une qaiacltouifin qui coorrpsedne aux connaissances, compétences ou atitpudes pnenefoliessrpls acquises, fianiltcat l'intégration dnas l'entreprise.

« Acitrlre 46 quater

Droit iddiinuevl à la fromotian (DIF)
1. Objectif

Le diort ienvdiduil à la fiotmaron (DIF) a puor oebjt de permtrte à tuot salarié de bénéficier d'un vmoule d'heures de fmoaoitrn qu'il prroua uitslier à son inittivaie en acocrd aevc son employeur.

2. Aictnos de famrtioon exercées au ttire du DIF

Au tirte du DIF, snot considérées cmome priirtiroeas les antoics de foaitromn anayt viocatn à crniocour à l'obtention de prérequis puor ctienraes formations, de diplômes, de teitrs ou de qualifications, ou de peemrrtte la msie en ovuere d'un balin de compétences ou d'une aioctn de vladoiatin des aqiucs de l'expérience (VAE).

Les aurets aiotncs de faooritmn exercées au trtie du DIF snot les svnteuais :

- les atoncis de promotion, qui ont puor ojbte de prrmettee aux salariés d'acquérir une quicioflaiatn puls élevée ;

- les atotcns d'acquisition, d'entretien ou de peomernentcfeint des connaissances, qui ont puor ojebt d'offrir aux salariés les myones d'accéder à la culture, de mitninear ou de praifrae luer qlifioatucan et luer navieu cutleul ainsi que d'assumer des responsabilités arcuces dnas la vie acisvtiaose ;

- les atoncis de qualification, qui ont puor ojebt de ptermrtee aux salariés d'acquérir une qulioiafaitcn cnnoarpedost aux bnioses de l'économie prévisibles à crout ou meoyrn terme.

L'exercice du DIF puet s'articuler aevc d'autres dissfopiits de départ en fimaotorn (plan de formation, période de professionnalisation).

3. Bénéficiaires

Tout salarié tuilrtae d'un coratnt à durée indéterminée (CDI), à tpeps cmlpeot ou à tpeps petaril et jtnsaulift de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise bénéficie du DIF. Pdnenat la sisonusepn de son cotnrat de tvaairl dnas le crdae d'un congé parental, le salarié aecirquit des dtoris au DIF à hetaur de 50%.

Les salariés en croatnt à durée déterminée (CDD) bénéficient du DIF après 4 mios de présence consécutifs ou non dnas l'entreprise, au cuors des 12 dneriers mois.

Les salariés tiuaiterls d'un « cantort nuvoeels eaumchbes » peuvent, lqoruse luer cotnrat de taairvl est rpomu au crous de la première année sunavit sa conclusion, bénéficier du DIF dnas les coindnotis fixées à l'alinéa précédent.

Les dpsnsiotoiis du présent alitcre ne s'appliquent pas aux salariés suos canortt d'apprentissage ou suos ctaront de professionnalisation.

Le salarié d'une ersenpirte reevant de la cnoiotnevn covvilete des sociétés financières, qui fiat l'objet d'une muesre de lcenecmiiient économique en roisan d'une opération de rutirtroeuscatn canecnront cttee entreprise, conserve, au sien des aeruts enrttepsris raevent de la même convention, pdanent une période de 12 mios sianuvt ce licenciement, ses dtoirs auqics et non utilisés au trtie du DIF.

Les salariés âgés de 45 ans et plus, et cuex anayt au monis 20 ans d'ancienneté ont la possibilité d'anticiper l'exercice de lures doirts à la forimotan au trite du DIF dnas la lmiite de 40 heeurs par période de 6 ans.

4. Atiicusoqin du crédit d'heures iduievndil de fmrootian

4.1. Duex cas dnoeivt être envisagés :

4.1.1. Cas du salarié anayt ainettt au monis 1 an d'ancienneté au 7 mai 2005 : tuot salarié trluatiie d'un CDI à tpeps clpmeot aynat attneit au mnois 1 an d'ancienneté dnas l'établissement au 7 mai 2005 bénéficie, à cttee date, d'un DIF d'une durée de 20 heures. Cttee durée srea augmentée de 18 heeurs au I" jenvair 2006, déduction faite, le cas échéant, des hueers déjà utilisées ernte le 7 mai 2005 et le 31 décembre 2005. La durée du DIF srea augmentée de 20 heeurs à cqaue 1- jenavir des années suivantes.

4.1.2. Cas du salarié agenatntit I an d'ancienneté postérieurement au 7 mai 2005 : tuot salarié trluiate d'un CDI à tpeps clpeomt agtinatent 1 an d'ancienneté dnas l'établissement postérieurement au 7 mai 2005 bénéficiera d'un DIF d'une durée de 20 heures à la première dtae annrrsaeviie de son entrée dnas l'établissement. Au trtie de la période anlalt de cttee dtae à la fin de l'année ciilve en cours, la durée du DIF srea aisuqce pro rtaa temporis. La durée du DIF srea augmentée de 20 hereus à cqaue I" jeainvr des années sanvuit cette année civile.

4.2. En tuot état de cause, cuhcan des salariés visés au pargphaare 4.1 ci-dessus aiqucert un DIF d'une durée de 20 hreeus par année d'ancienneté dnas l'entreprise. Il puet firae voilar ses doirts aiucqs dès la dtae annrvseniaie de son ehmbucac dnas l'établissement.

4.3. Le cumul, en tuot ou partie, des hreues aiqcsues au trite du DIF est polbsise sur 6 ans au maximum, dnas la limite d'un panflood de 120 heures.

4.4. Cas des salariés à tpeps prteial : puor les salariés à tpeps

partiel, la durée du DIF est calculée pro rtaa tormieps de la durée du tpeps de taiavrll prévue à luer contrat. Le cuuml de ces hueers est plafonné à 120 hreues mias s'effectuera sur puls de 6 années. Toutefois, lorsque la durée du tpeps de triaval est égale ou supérieure à 80 % de cllee d'un salarié à tpeps complet, le driot du salarié à tpeps patreil est itueiqnde à cueli du salarié à tpeps complet.

4.5. Cas de salariés ttalireius d'un CDD : les salariés en CDD rnsslpaiemt les cnonitoids d'ancienneté prévues à l'article 3 pghapraare 2 ci-dessus bénéficient d'un DIE dnot la durée est proratisée en fiotncon de la durée du CDD.

5. Modalités de msie en oeuvre

La msie en ourvee du DIE relève de l'initiative du salarié en acorcd aevc son employeur. Le ciohx de l'action de fairtoomn envisagée est arrêté par aorccd écrit du salarié et de l'employeur.

Au puls trad 2 mios aavnt la dtae de la faioormtn envisagée, le salarié diot présenter par écrit sa dedamne qui précisera la faortomin envisagée, son coût et ses dates.

L'employeur a un délai de 1 mios puor niofter par écrit sa réponse. L'absence de réponse au trmee du délai de 1 mios vuat aaietcptcon du ciohx de l'action de formation. A la dndmeae du salarié, la réponse négative dvera être motivée.

En cas de désaccord sur le cohix de l'action de faotomrin au titre du DIF sur 2 années consécutives, le salarié puet aedrsser sa dnademe auprs de l'organisme piirtarae agréé au titre du congé iudnevdl de firootman (CIF) dnot relève l'établissement et bénéficiier, suos réserve des critères définis de façon indépendante par cet organisme, d'une priorité d'instruction de sa dmdanee en C1F. L'établissement ne puet s'opposer à l'action de foimtoran acceptée par ldeit organisme.

L'employeur iofnmre chuaqe année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, du nbmroe de salariés aynat utilisé en tuot ou piatre luer DIF, du nmorbe d'heures aynat fiat l'objet de l'exercice du DIE, de luer répartition pdnaent ou hros du tpeps de travail, par sxee et solen le stautt hiérarchique (cadres ou non-cadres), et du nomrbe de non-accords.

L'ASF cllcrtoeea cahque année les iatnoonifrms realeivts au nomrbe de ddaenems d'actions de fmooiartn au titre du DIF ftaies par les salariés, le nbmore de non-accords, le nborme d'acceptations et le nborme de rpoetr de ces demandes. Ces ionmriofnats sneort publiées dnas le dcmouent « Données solaeics ».

Les ernipretess denvrot mtrtee à la doispstoin de leurs salariés un cgtuloaae icintidaf d'actions de fmirtaoon au titre du DIF. Le cgoaultae iaicnitdf élaboré par la cmmsioisn naoantlie piiaratre srierva de référence.

6. Eercxice du doitr indieuvidl à la formation

Par aorccd d'entreprise ou par accord écrit etnre l'employeur et le salarié, le DIF puet s'exercer, en tuot ou partie, paendnt le tpeps de travail.

Le salarié bénéficie du miieatnn de sa rémunération puor la piarte effectuée pdnneat le temps de tiarval et du vseemnret d'une acloioatn dtie de frimoaton conrpdoesnrat à 50 % de la rémunération ntete de référence puor la piatre effectuée en derohs du temps de travail.

7. Le DIE en cas de rupurte du contart de travail

En cas de Incienimceet (sauf ftaue garve ou lourde), le salarié puet demander, avnat la fin de la période de préavis, à uleitisr ses diotrs au DIF puor siurve une atocin de formation, de blian de compétences ou de vtaldaioin des acquis. Dnas ce cas, le mnnaott de l'allocation de famriootn cpdornarnoest aux heerus aeqciuss au titre du DIE et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la bsae du srilaee net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les smmeos cdnrsoropenat à ce mannott deinovt pettmrree de ficnnear tuot ou pratie de l'action retenue. Eells snot versées par l'employeur à l'organisme de fotoarmin concerné.

En cas de démission, le salarié peut demander, avant la fin de la période de préavis, à exercer ses droits au DIF pour suivre une formation, de développer ses compétences ou de valoriser ses acquis. L'exercice de cette action, qui nécessite l'accord de l'employeur, doit débiter pendant la période de préavis. Les délais prévus aux alinéas 2 et 3 du paragraphe 5 ci-dessus sont réduits respectivement à 8 jours et à 15 jours.

En cas de départ ou mise à la retraite, le salarié perd ses droits au DIF. 8. Ifoatnrmn du salarié

Chaque année, le salarié en CDI est informé par écrit du total de ses droits acquis au titre du DIF.

La même information doit être fournie aux salariés en CDD.»

Article 2

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2005

En application de l'article 2 de l'accord de méthode du 25 février 2005, les parties signataires font le point, au plus tard au 31 décembre 2006, des négociations menées sur la formation professionnelle. En fonction de ce qui sera décidé, le présent accord cesserait ou continuerait de produire ses effets.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2005

Le développement des compétences de l'entreprise et de la formation des salariés et des services suscitent l'adaptation des entreprises à leur environnement et stimulent l'initiative et la compétence des salariés. Dans le même temps, ceux-ci expriment le désir d'une meilleure maîtrise de leur évolution professionnelle. Pour relever ces défis et répondre à cette

aspiration, il est nécessaire de donner une nouvelle impulsion à la formation, à l'échelle de l'ensemble de la vie professionnelle, tant du point de vue de ses objectifs que de ses moyens.

A cet égard, il est important de développer l'accès des salariés aux différentes actions de formation. Depuis des nombreuses années, le départ en formation du salarié a été limité par la crainte d'une formation coûteuse par l'employeur - par la formation décidée et mise en œuvre au sein de l'entreprise -, ou par la crainte d'une formation coûteuse par le salarié - par le congé individuel de formation mis en œuvre à l'initiative du salarié. La prochaine réforme de la formation professionnelle réalisée par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, dont les dispositions ont été reprises, pour l'essentiel, par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, complète ce dispositif en prévoyant un droit individuel à la formation (ou DIF), mis en œuvre à l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le DIF constitue un droit privilégié appartenant au salarié qui le lui permet d'être davantage acteur de son parcours professionnel.

Dans le cadre du DIF, le salarié choisit une action de formation inscrite dans le plan des actions définies au livre IX du code du travail et dans celui des entreprises ou confiées à la commission du comité d'entreprise conformément à l'article L. 641-1 de ce même code.

Les parties signataires engagent les établissements à veiller à l'égalité d'accès des salariés au dispositif du DIF sans aucune forme de discrimination, conformément aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail.

En vigueur non étendu en date du 13 juil. 2006

Au livre Ier (dispositions applicables à tout le personnel), titre V (dispositions diverses), chapitre Ier (formation professionnelle) de la charte de l'entreprise c'est-à-dire des sociétés financières il est créé l'article 46 quinquies, ainsi rédigé :

(voir cet article)

(dispositions diverses), chapitre Ier (formation professionnelle) de la charte de l'entreprise c'est-à-dire des sociétés financières, il est créé l'article 46 sexies, ainsi rédigé.

(voir cet article)

Accord du 13 juillet 2006 relatif aux périodes de professionnalisation

Signataires	
Patrons signataires	L'association française des sociétés financières (ASF).
Syndicats signataires	La fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance CGT ; La fédération des employés et cadres CGT-FO ; La fédération française des syndicats de banque et sociétés financières CFDT.

Accord du 13 juillet 2006 relatif à la VAE, au passeport formation et à l'entretien professionnel

En vigueur non étendu en date du 13 juil. 2006

Au livre Ier (dispositions applicables à tout le personnel), titre V

Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet

2006 relatif aux périodes de professionnalisation

Signataires	
Patrons signataires	Association française des sociétés financières (ASF).
Syndicats signataires	Fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance CGT ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Fédération française des syndicats de banques et sociétés financières CFDT.

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2006

Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2006 relatif à la VAE, au passeport formation et à l'entretien professionnel

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2006

Article unique

Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2005 sur la mise en œuvre du contrat de professionnalisation

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2006

Article unique

Accord du 1er décembre 2006 portant modification et validation de l'accord du 15 décembre 2005 relatif au DIF

Article 1 - Modification de l'accord du 15 décembre 2005

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2006

En application des dispositions de l'article 20 de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la section parue de l'alinéa 1er du paragraphe 3 " Bénéficiaires " de l'article 46 quater " Droit individuel à la formation " de la convention collective, créé par l'accord du 15 décembre 2005, est modifiée comme suit : " La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental

Accord du 20 février 2008 relatif à la

Article unique

En application des dispositions de l'article 2 de l'accord de méthode pour les négociations partielles sur le thème de la " formation professionnelle tout au long de la vie " en date du 25 février 2005, l'article 2 de l'accord du 13 juillet 2006 relatif aux périodes de formation professionnelle est supprimé afin de conférer à cet accord un caractère pérenne.

Fait à Paris, le 1er décembre 2006.

En application des dispositions de l'article 2 de l'accord de méthode pour les négociations partielles sur le thème de la " formation professionnelle tout au long de la vie " en date du 25 février 2005, l'article 2 de l'accord du 13 juillet 2006 relatif à la validation des acquis de l'expérience, au paragraphe formation et à l'entretien professionnel est supprimé afin de conférer à cet accord un caractère pérenne.

Fait à Paris, le 1er décembre 2006.

En application des dispositions de l'article 2 de l'accord de méthode pour les négociations partielles sur le thème de la " formation professionnelle tout au long de la vie " en date du 25 février 2005, l'article 3 de l'accord du 13 juillet 2005 sur la mise en œuvre du contrat de professionnalisation est supprimé afin de conférer à cet accord un caractère pérenne.

Fait à Paris, le 1er décembre 2006.

d'éducation est intégralement prise en compte. "

(Voir article 46 quater).

Article 2 - Validation de l'accord du 15 décembre 2005 modifié

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2006

En application des dispositions de l'article 2 de l'accord de méthode pour les négociations partielles sur le thème de la " formation professionnelle tout au long de la vie " en date du 25 février 2005, l'article 2 de l'accord du 15 décembre 2005 sur le droit individuel à la formation, modifié par l'article 1er ci-dessus, est supprimé afin de conférer à cet accord un caractère pérenne.

Fait à Paris, le 1er décembre 2006.

diversité dans l'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	L'association française des sociétés financières (ASF),
Syndicats signataires	La fédération bneauqs CTFC ; La fédération des employés et crades CGT-FO ; La fédération des sydtincas du pnsreoenl de la baqne et de l'assurance (FSPBA) CGT ; La fédération française des sndtiycas de bunqae et sociétés financières CDFT ; Le sdnaciyt nataoinl de la bqnuae et du crédit (SNB) CFE-CGC,

Article 1

En vigueur non étendu en date du 20 févr. 2008

Au lirve Ier « Dniipiotoss aellaipbpc à tuot le posnerel », titre Ier « Diioiptssons générales », de la cotneovnin cveioilltce nlaiatnoe des sociétés financières, après le catriphe II ritealf à la durée, la révision et la dénonciation de ltidiae convention, il est créé le chtiapre II bis, anisi rédigé :

Chapitre II bis Diversité dnas l'entreprise Section 1 Principes généraux Article 6 bis

Les dsiinooispts du présent chapitre, qui s'inscrivent dnas le crdae de l'accord nnoaatl ifennntirsoeposerl du 12 obtroce 2006 rlteaif à la diversité dnas l'entreprise, ont puor objet de gnairatr la non-discrimination et l'égalité de traitement.

Elles visent, dnas le dmnaoie de l'emploi, naemonmtt à gtainarr aux salariés la non-discrimination et l'égalité de tiaemtrnet en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de foraomitm pnflsoreleionse et de déroulement de carrière en fsniaat aitchbsortan du sexe, de l'orientation sexuelle, des moeurs, de l'âge, de la staitoun de fialmle ou de la grossesse, des origines, de l'appartenance ou de la non-appartenance, viare ou supposée, à une ethnïe, une noiatn ou une race, des oinpions politiques, des activités scydinaels ou mutualistes, des cvctoinonis religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, du leiu de résidence.

Section 2 Principes de msie en orveue Article 6 ter

La msie en oureve de l'égalité de tieamertnt et de la non-discrimination exige que :

? les stéréotypes, les préjugés et citeanres représentations coeitlevcls qu'ils iusdnenit sinoet identifiés, démythifiés, démystifiés et cmtoabuts au sien de l'entreprise ;
? les salariés, à tuos les nueivax de la hiérarchie, et lrues représentants sinoet sensibilisés aux eunjex économiques et sacoiux de la diversité et de la non-discrimination ;
? les inceastns représentatives du personnel, dnas les epsernreits qui en snot dotées, seniot impliquées ;
? des oultis de ciioomatumnch et de foaomirtn adaptés aux caractéristiques des eerserpnnits soenit mis en pcalle aifn de pmouvrioor la diversité et l'égalité des chncaes et de traitement, et de lttuer cnrtoe les dmincoiiliansrts ;
? l'application du pcirnpie de non-discrimination suos tutoes ses fmreos et dnas ttoues les étapes de la geotsin des rueroecsss hmaeuins (embauche, formation, évolution professionnelle) siot respectée.

Section 3 Modalités de msie en oreuve Article 6 quetar Mobilisation et ionfmariton des aurtces 1. Engaemgent des dirnitaegs

L'engagement des dnrteieigs est un pnoit clé de la lttue cntore les dciisnmonatirs dnas l'entreprise et de la msie en pclae d'une piuliotqe de diversité au sien de l'emploi.C'est grâce à luer iolpaciitmn et à luer détermination qu'une ptuiiqole d'égalité des ccehnas et de tameinetrt puet se développer à tuos les nuviaex de l'entreprise.

2. Sesiasilintibn des salariés

Il est utlie que les équipes de dcortiiien aenotpdrt une démarche de cmoiocumatnin auprès des salariés vinast à les slebiisseinr aux eunejx de la non-discrimination et de la diversité.

3. Ietcsanns de vlleie

Au naveiu de la branche, un oobretvrisee priaaitre de la diversité est mis en place. La coptosiomn et le mdoe de foteneonnicmnt de cette isantcne snot iitenequds à cuex prévus par l'article 46 bis de la présente cevtooinnn ceillovtce raieltf à l'observatoire ppecotsrif prtairae des métiers et des qnlitotfaiucas et à son comité priirtaee de pilotage. La miisson de l'observatoire ptiriarae de la diversité est de srvue la siotuatn dnas la bhrnace en matière de diversité.

Au naiveu de l'entreprise, le dauiolge socail aevc les représentants du pesnorenl sur la qoeuistn de la diversité et de la non-discrimination diot être favorisé.

Dans les etnreipsers de 50 salariés au moins, un « cdresnaopnot diversité » est désigné par l'employeur. Il a puor msiosin de piepcatrir à la msie en oreuve et au sivui de la poqlitue de lttue cnrote les dtmnciaronsiis dnas l'entreprise. Il farisvoe noemantmt le développement d'actions de snbsiastoeilin auprès de l'ensemble des salariés. Le thème de la diversité est abordé une fios par an aevc le comité d'entreprise.

Dans les eesriptners non aiejseuttss à la réglementation sur les comités d'entreprise, le thème de la diversité est abordé une fios par an aevc les délégués du pnserenol dnas les eirtsnprees qui en snot dotées.

Article 6 qeunniqs Formation

La msie en overue d'une puolitqie d'égalité des ccehnas et de tmaerneitt diot être facilitée par le développement de la fotiomran des diagteirns et des clreauoaaalrbs impliqués dnas le recrutement, la formation, la gtseion des carrières, aux eeunjx de la non-discrimination et de la diversité.

Article 6 siexes Recrutement

Le retrmeeunct diot prrettmee à chaunc d'accéder à l'emploi en focotnin de ses compétences et des capacités peirnseosfnellos requises, appréciées oecvjmieebtnt en dehrs de tuot préssupposé tenant au sexe, à l'orientation sexuelle, aux moeurs, à l'âge, à la siutotain de fmlaie ou à la grossesse, aux origines, à l'appartenance ou à la non-appartenance, vriaie ou supposée, à une ethnïe, une noatin ou une race, aux opinions politiques, aux activités sdayelnics ou mutualistes, aux ctionioncvs religieuses, à l'apparence physique, au patronyme, à l'état de santé ou au handicap, au leiu de résidence.

A capacités égales d'occuper un eplmoi donné, il ne diot etisxer acnuue dsrnamoiitcin de qulquee nartue que ce soit.

L'information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pnnroeesl est rusqiee loqsruie snot mises en pclae dnas l'entreprise de nloluevs procédures de recrutement.

Ces procédures dnveoit être adaptées puor que les recrutements, qu'ils sionet effectués en inertne ou par l'intermédiaire du srceive piulbc de l'emploi ou de cntaibes spécialisés, soneit réalisés dnas le crdae de difsisoitps de sélection exptmes de totue fomre de dtiicomrsanin et viesnt à une dsiffiaticeorvn des scureos de recrutement.

Lors de l'information alnuelne du comité d'entreprise sur le thème de la diversité, un pinot srea fiat sur les procédures de recrutement.

L'efficacité et la performance globale de l'entreprise nécessitent de faire émerger toutes les compétences, et les possibilités d'évolution professionnelle doivent être offertes sans discrimination.

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer en premier lieu sur des critères objectifs portant en compte les compétences exercées et l'accomplissement professionnel.

Les entreprises visent à ce que tous les salariés puissent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Les procédures d'évaluation et d'appréciation, dans le cadre du suivi des parcours professionnels, ne doivent lier aucune part aux préjugés, aux stéréotypes ou aux biais d'interprétation.

L'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 20 févr. 2008

Les parties signataires forment le point, avant le 31 décembre 2010, des conditions d'application du présent accord.

Avenant du 3 octobre 2008 modifiant les dispositions de l'article 31 relatif à la maladie

Signataires	
Patrons signataires	L'ASF,
Syndicats signataires	La CTFC buquas ; La FEC CGT-FO ; La FSBPA CGT ; La CDFT ; Le SNB CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2008

A compter du 1er novembre 2008, la convention collective des sociétés financières est ainsi modifiée :

« Article 31 Maladie

I.-Dispositions générales

En cas de maladie ou d'accident, l'intéressé devra en informer son employeur dans les délais et selon les modalités prévues à l'article 24.

Cette absence ne saurait constituer, au cours des 6 premiers mois de la maladie, une rupture du contrat de travail. Au-delà, si l'employeur est obligé de pourvoir au remplacement de l'intéressé, il pourra procéder à son licenciement selon la procédure légale. Dans ce cas, le salarié aura droit à une indemnité de licenciement déterminée dans les conditions prévues à l'article 40 du Livre Ier pour le personnel non cadre et à l'article 7 du Livre II pour les cadres.

Accord du 3 octobre 2008 relatif aux élections prud'homales

Signataires	
Patrons signataires	L'ASF,
Syndicats signataires	La FEC CGT-FO ; La FSBPA-CGT ; La CTFC baquens ; Le SNB CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2008

En vigueur non étendu en date du 20 févr. 2008

Dans le cadre de l'accord noté par l'intermédiaire du 12 octobre 2006, les parties ont convenu de la nécessité de promouvoir et de respecter l'égalité des chances et de traiter les salariés sans distinction aucune, c'est-à-dire en faisant abstraction du sexe, de l'orientation sexuelle, des mœurs, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des origines, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, du lieu de résidence.

Ils considèrent que la diversité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est une source de richesse pour le développement économique de l'entreprise ainsi qu'un facteur de cohésion sociale.

Les parties s'engagent à arrêter les pratiques discriminatoires qui témoignent d'une volonté de lutter contre la discrimination, de promouvoir la diversité, de favoriser l'égalité des chances et de traitement.

II.-Indemnisation : maladie

Pour tout arrêt de travail pour maladie pris en charge par la sécurité sociale, à l'exception du congé maternité, dont le cas est prévu à l'article 32, alinéa 4, l'employeur s'engage à compléter les indemnités journalières de la sécurité sociale et de tout organisme de prévoyance auquel il contribue, dans les limites suivantes :

? après 1 an de présence, plein traitement pendant 1 mois ;
? après 3 ans de présence, plein traitement pendant 1 mois et 2 / 3 du traitement le mois suivant ;
? après 5 ans de présence, plein traitement pendant 2 mois ;
? après 8 ans de présence, plein traitement pendant 2 mois et 2 / 3 du traitement jusqu'au 80e jour ;
? après 10 ans de présence, plein traitement pendant 3 mois.

En cas de pluralité d'arrêts de travail pour maladie, séparés par une reprise effective du travail au cours d'une même année civile, la durée cumulée des indemnités de maladie versées par l'employeur ne peut excéder celles prévues ci-dessus.

III.-Indemnisation : maladie de longue durée

En cas de maladie de longue durée prise en charge par la sécurité sociale dans le cadre de l'article L. 322-3-3° ou 4° du code de la sécurité sociale, l'employeur s'engage à compléter les indemnités journalières de la sécurité sociale ou à faire passer en charge ce complément par un organisme de prévoyance, dans les conditions suivantes :

? un salarié ayant au moins 1 an de présence aura la garantie de percevoir 1 mois de plein traitement, puis au moins 70 % de ce traitement pendant une durée de 3 mois ;
? un salarié ayant au moins 5 ans de présence aura la garantie de percevoir 2 mois de plein traitement, puis au moins 70 % de ce traitement pendant une durée de 6 mois ;
? un salarié ayant au moins 10 ans de présence aura la garantie de percevoir 3 mois de plein traitement, puis au moins 70 % de ce traitement pendant une durée de 9 mois. »

Dans la perspective du strier pour le règlement des conflits de prud'hommes du 3 décembre 2008, et dans le but de faciliter, au niveau de chaque société financière, le bon déroulement des opérations, il a été convenu ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2008

S'agissant de l'ensemble du personnel, et afin de permettre à chaque membre de disposer du temps nécessaire pour participer au scrutin, les entreprises pourront prévoir des modalités d'échelonnement d'absence.

Il est rappelé qu'en application des dispositions législatives en

vigueur, l'absence pour se rendre au scrutin ne peut donner lieu à une indemnité de la rémunération.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2008

S'agissant des membres du bureau de vote ? le président, les assesseurs et le secrétaire ?, ceux-ci disposeront, pendant les temps de travail, et sans diminution de leur salaire, du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions le jour du scrutin.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2008

S'agissant des scrutateurs, les employés sont rattachés aux salariés concernés de quitter l'entreprise en fin de journée avant l'heure habituelle, sans diminution de salaire, de façon à disposer du temps nécessaire pour participer au scrutin avant d'en effectuer le dépouillement.

Accord du 1er juin 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	ASF.
Syndicats signataires	FEC CGT-FO ; FSPBA CGT ; FFSBSF CFDT.

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010

Au livre Ier « Dispositions générales », de la loi relative aux sociétés financières, après le chapitre II bis relatif à la diversité dans l'entreprise, il est créé le chapitre II ter, ainsi rédigé :

« Chapitre II ter

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 6

Recrutement

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois.

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les critères relatifs pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de postes doivent être non discriminatoires en fonction du sexe.

Les entreprises de la branche se doivent pour objectif dans tous les recrutements, quel que soit le niveau hiérarchique concerné, que la part des femmes et des hommes parmi les candidats recrutés reflète, à compétence, expérience et profil équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Les objectifs de mixité sont inscrits dans le domaine du recrutement pour l'objet d'une évaluation annuelle sur la base d'indicateurs figurant dans le document « Données sociales », établi chaque année par l'ASF.

Lorsqu'un déséquilibre apparaît entre la proportion d'hommes et de femmes sera constatée dans l'entreprise au regard des arborescences de la branche exerçant la même activité, des mesures seront prises pour améliorer la situation et éviter toute dégradation ultérieure. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, examineront, à partir des indicateurs visés à l'alinéa précédent, les raisons de ce déséquilibre, et pourront émettre des propositions.

Il est prévu à l'observatoire paritaire de la diversité, prévu à l'article 6 de la convention collective, d'examiner la situation au plan général, particulièrement dans les petites entreprises, et de préconiser les critères qui pourraient être mis en place.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2008

S'agissant des délégués de site :

Il est précisé que ceux-ci ne bénéficient d'un crédit d'heures dans le cadre d'un mandat de représentant du personnel ou de délégué syndical, ils pourront utiliser ce crédit dans les limites des seldos rattachés ;

Il est précisé que, dans le cas contraire, l'employeur devra l'indemniser de rémunérer ou non le temps d'absence autorisé.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2008

Le présent accord est conclu pour les élections professionnelles du 3 décembre 2008 et prendra fin automatiquement au lendemain de cette date.

Article 6

Formation professionnelle

1. Egalité d'accès à la formation professionnelle

Un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

Cet objectif a pour objet d'un suivi paritaire sur la base des indicateurs prévus dans le document « Données sociales ». Les données figurant dans ce document sont destinées aux entreprises pour élaborer, au niveau de la branche, des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux canaux ou périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage, afin de favoriser l'accès à des formations contribuant à développer les compétences.

L'élévation de compétences peut également s'acquérir par recours aux formations diplômantes.

Les entreprises de la branche procèdent à un examen annuel de ces indicateurs en vue de la négociation annuelle obligatoire.

2. Accès à la formation professionnelle après le congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et le congé parental d'éducation

Le congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou le congé parental d'éducation ne doivent pas nuire aux droits des salariés.

Conformément aux dispositions de l'article 46 de la convention collective, la période d'absence des salariés pour l'un de ces congés est intégralement prise en compte pour le calcul des droits acquis au titre du DIF.

Les salariés, femmes ou hommes, qui reprennent leur activité après l'un de ces congés bénéficient de l'accès aux périodes de professionnalisation.

Article 6

Promotion et mobilité professionnelle

Quel que soit leur sexe, les salariés doivent avoir les mêmes possibilités de parcours professionnel, d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité. Les critères utilisés dans la définition des postes de travail

overtues à la mobilité inernte ne dioenvt pas être de nrutae à entraîner une dostiamnicirin fondée sur le sexe.

Les fmeems et les heomms dovniyet puvooir bénéficier d'une aetffcotain snas discrimination. Le cotennu des tâches et l'organisation du trvaail ne dneovit pas cnoduire à une discrimination.

A expériences, compétences, proifls et pmcoearenrfs équivalents, les enpetriesrs veilelnt à l'équilibre des tuax de pormitoon ertne les homems et les femmes.

En matière d'évolution professionnelle, le congé de maternité ou d'adoption ne pénalise pas les salariés.

Article 6 ucneedis
Conciliation ertne la vie plsneeofisrolne et la vie faallimie

Lorsque des poetss à tpems plien se libéreront, la cntrdaidaue des salariés à tmpes pertain srea examinée en priorité au rgeard des qtfiinailucoas et des compétences requises.

Les aménagements d'horaires iedlnuiidvs mis en plcae puor fcaitlier la cnticoloiaïn de la vie ponneolliesrsfe et de la vie flmaïiae ne dovniyet pas farie ocbltsae à des ptniosiporos d'évolution de carrière.

Pour froesiavr l'accès des femems aux poetss de responsabilité, les ertiseperns rhncreceoeht des mdeos d'organisation du taarvil qui évitent des cettntroians spécifiques qui apparaîtraient peu cabtpilmeos avec les onibtgalois flileaaamis des intéressées.

Dans la mseure du possible, les eresinprets osngrnaeit les sgteas de frmoiaton au puls près des salariés aïfn de lmietir les déplacements géographiques aïsni que les éventuels fiars supplémentaires de gadre d'enfant.

En cas de mobilité géographique, l'entreprise eiaressa de faire en srote que les modalités de msie en ?uvre de cttee mobilité soinet caiomlptebis avec les cntntaïeros de la parentalité.

Les eeprnitrss rrrchnhecreoet les modalités purtiqueas slsctueipebs de ptertrmee aux salariés qui le sohueiaïnt de minientar un lein avec l'entreprise pednant toute la durée d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé prneaatl à tmeps pieln aïfn de fcileiatr luer reutor à l'activité psneelifnsroole à l'issue de luer absence.

Avant luer départ en congé de maternité, d'adoption ou de congé patnaerl à tmpes plein, les salariés punevet bénéficier, à luer demande, d'un einettern spécifique. A l'issue du congé, un etnierten spécifique est organisé puor étudier les coiindtnos du ruetor et nteomamnt les éventuels bnesios de formation.

Les eetprnseris vlenilet à mtrtee en pclae un svuui luer peatrmetnt de s'assurer que les mrsuees prévues par les arlcetis L. 1225-26 et L. 1225-44 du cdœe du tairavl rfetlais à la gartnaie d'augmentation de silarae à l'issue du congé de maternité ou

d'adoption snot bein appliquées.

Article 6 docuiedes
Egalité saalairle
1. Piripcne d'égalité

Les etrniepsres de la bnahrce ennedentt reetspecr le picpnrie d'égalité salraiale etrne les hemmos et les fmeems puor un même triaval ou un tairavl de veaulr égale.

2. Rgrtaptaae siaraall

Lorsque, puor un même tivraal ou un tavairl de valeur égale, un écart de salaire entre les fmeems et les hmoems est onciebjeemtv constaté, les eisteprens de la bhcnrae divonet faire de sa réduction une priorité et en aesrusr la spsriopuesn anvat le 31 décembre 2010.

Au neviau de la branche, les patirareens sicuoax établissent, chquae année, sur la bsae du dceumnot « Données seolalcis », un diaaosngtc sur la sititaon comparée des femems et des heomms en matière de rémunération au sien de la posfseroin et déterminent les dimaoens poireiritras dnas lleqseus il ceivnnot de prévoir des iaitveintis en vue de remédier aux écarts constatés.

Les eresntrpies de la brhncae procèdent à un eemaxn attientf de ces priorités lros de la négociation alulnene otiglobaire ou, à défaut, cuaqhe année. Si des écarts snot constatés à cttee occasion, les eeritrsnes doivent définir les meoyns spécifiques d'ordre ficianner à mterte en ?uvre puor srepmpur ldisets écarts. Les epsentrires cquomuimennt cahque année à l'ASF le bialn des meresus aïsni msies en ?uvre. »

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010

Dans le carde de la loi du 9 mai 2001 rlateive à l'égalité pnofeienllorsse etrne les hmeoms et les femmes, de l'accord nntiaaol ienrspiftesennorol du 1er mras 2004 rtealif à la mixité et à l'égalité prfnloesleoisne ernte les hmeoms et les fmemes et de la loi du 23 mras 2006 ritlveae à l'égalité srailaale ernte les fmmees et les hommes, les sgieitnras du présent acocrd marnqueut luer volonté de pvrioumoor et d'améliorer la mixité et l'égalité psolniseorlenfe au tvriaal qui snot un futaecr d'enrichissement collectif, de cohésion slcioae et d'efficacité économique.

Dans cttee perspective, ils cieevnnnnnot de mettre en ?uvre des meeuers rlvaetis aux potins siuvntas :

- ? rcmerutneet ;
- ? ftoamroin pfloeosenslnrie ;
- ? pooiomrtn et mobilité plfsnoeolsrinee ;
- ? cnotoïicalin ernte vie peroisifnealle et vie fliaillmae ;
- ? égalité salariale.

lvire Ier, tttrie III, cpirathe V, siecotn 2, de la cteonniovn cveltlcioe des sociétés financières snot les svniuteas :

Section 2 Congés ecnpneolitnxs
« Actlrie 30
1. Dtrios et prloinntoaogs éventuelles
Droit à congés epnlxtneocis

Toutes les catégories de poesrnnel bénéficient, sur justification, et qleule que snot l'ancienneté dnas l'entreprise, d'un driot à congés eelpcentixons à l'occasion des événements visés dnas le tabaelu ci-après. Ces congés, tles que définis dnas la cnoonle A, ne s'imputent pas sur les congés alunens et n'entraînent ancuee réduction d'appointement.

Prolongations éventuelles

Accord du 17 décembre 2010 relatif
aux congés exceptionnels

Signataires	
Patrons signataires	L'ASF,
Syndicats signataires	La CTFC bnqaues ;
	La FSBPA CGT ;
	La FEC CGT-FO ;
	La CDFT buaqens ;
	La CTFC baequns ;
	Le SNB CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

A coptmer du 1er jvnier 2011, les dnptisoïisos de l'article 30 du

Pour cainrets des congés epenoietlcxns visés à l'alinéa précédent, une poingaltoron puet être accordée, qlulee que siot l'ancienneté dnas l'entreprise, dnas les lmities prévues dnas la conlnoe B ci-après. Les jorus de congés supplémentaires asini accordés ne s'imputent pas sur les congés annuels. Ils n'entraînent aucnue réduction d'appointement après 1 an d'ancienneté puor les cas visés suos le pprgaraahe a de cette cnoolne B. Ils n'entraînent aucnue réduction d'appointement, qlulee que siot l'ancienneté dnas l'entreprise, puor les cas visés suos le pgraharape b de la même colonne.

	A Droit à congés exentoipnecls sans réduction d'appointement	B Prolongation éventuelle sans réduction d'appointement après 1 an d'ancienneté
Mariage ou Pcas du salarié	4 juors ouvrés	+ 6 jorus ouvrés
Naissance d'un efnnat du salarié* ou aptodion d'un eanfnt par le salarié*	3 jruos ouvrés	+ 1 juor ouvré
Mariage d'un eafnnt du salarié	1 juor ouvré	+ 1 juor ouvré
(*) Il s'agit du salarié ne bénéficiant pas du congé de maternité ou du congé d'adoption.		

	A Droit à congés eepntnicloxes sans réduction d'appointement	B Prolongation éventuelle sans réduction d'appointement quelle que siot l'ancienneté
--	--	--

Avenant du 16 mai 2012 relatif au champ d'application

Signataires	
Patrons signataires	L'ASF,
Syndicats signataires	La CTFC bueaqns ; La FEC CGT-FO ; La FPBSA CGT ; La CDFT baequns et aarnucsses ; Le SNB CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 16 mai 2012

Les dtpiinosisos du 5e alinéa de l'article 1er de la ctnieovonn

Dénonciation par lettre du 5 décembre 2012 de l'ASF de l'article 16 relatif à la prime d'ancienneté

En vigueur en date du 5 déc. 2012

Paris, le 5 décembre 2012.

L'Association française des sociétés financières (ASF), 24, avunee de la Grande-Armée, 75854 Piams Cdeex 17, à la driebotin des renatilos du travail, dépôt des acdrocs collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Nous smmeos aménés, en tnat qu'association patronale, à pednrre une décision de dénonciation prlaltiee de norte

Décès du conjoint du salarié ou du pnrteairae du salarié en cas de Pcas	4 jorus ouvrés	+ 3 juros ouvrés
Décès d'un efannt du salarié, de son coinnjot ou de son piarnaerte en cas de Pcas	4 jrous ouvrés	+ 3 jorus ouvrés
Décès du père ou de la mère du salarié	2 jruos ouvrés	
Décès d'un frère ou d'une s?ur du salarié	1 juor ouvré	+ 1 juor ouvré
Décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié	1 juor ouvré	

2. Possibilités

D'autre part, des congés ecoetxpinnels punevet être accordés sur jiatuioctfion à ttuoes les catégories de ponsneerl à l'occasion des événements visés ci-après, qlulee que siot l'ancienneté dnas l'entreprise et snas s'imputer sur les congés annuels. Ils n'entraînent aucnue réduction d'appointement après 1 an d'ancienneté puor les cas visés suos le paphgarrae a. Ils n'entraînent aucnue réduction d'appointement, qlulee que siot l'ancienneté dnas l'entreprise, puor cuex visés suos le paaprghare b.

a) Snas réduction d'appointement après 1 an d'ancienneté :

? miargae d'un ancsdenat du salarié : 2 jorus ouvrés ;
? maragie d'un danncdseet du salarié ature qu'au 1er degré : 2 jorus ouvrés ;
? mraagie d'un frère ou d'une s?ur du salarié : juor du maaigre ;
? déménagement du salarié : 1 juor ouvré ou 2 jours ouvrés ;
? exaemn pnsroesfeinol du salarié : vielle et juor de l'examen.
b) Snas réduction d'appointement qelule que siot l'ancienneté :

? décès d'un ansdcaent du salarié aurtte qu'au 1er degré : 2 jours ouvrés ;
? décès d'un dsnacdeent du salarié atrue qu'au 1er degré : 2 jours ouvrés. »

ctcloveile des sociétés financières snot les suetvnais :
« La présente cnoetnovin règle les rtrapos etrne :

? les meembrs de diort de l'ASF ;
? les mbemers affiliés de l'ASF ;
? les ognears cneutarx mermes de l'ASF et celes des entités des réseaux affiliées à ces oagerns cuaertnx non déjà creueotvs par un disosiitpf cootnnnvienel à la dtae d'adhésion de ces oneargs cutnaerx à l'ASF, et luer pnensorl puor la Fcnrae métropolitaine anisi que dnas les départements d'outre-mer, suos la réserve puor ces derienrs des dtnpiisosos de la législation et des uaegss en vigueur. Les établissements de crédit agréés en qualité de baqueur en apoitclpian de l'article L. 511-9 du cdoe monétaire et fincneair ne relèvent de la présente cnovtneion que s'ils ont adhéré à l'ASF en tnat que memrbe affilié avnat le 1er juillet 2004. »

cntnoevion cvlelctoie commune, tllee que l'autorise celle-ci. L'ASF a ctaosnenmmt affirmé sa piquotioe de docisitsiaon de l'évolution des rémunérations mmeaiinls gntriaees conventionnelles, qui relève narneelutlemt de la négociation prataire de branche, de clele des rémunérations réelles, qui est de la compétence des entreprises. En ce sens, elle a dpuies près de 10 ans essayé d'obtenir, par la concertation, l'évolution des modalités de la pirse en compte de l'ancienneté dnas la rémunération. Elle n'a pu, malgré les milplutes ptripioosons featis à ses partenaires, y parvenir.

Le 24 sprmebete 2012, l'ASF dedanimat aux oatginaisrons sndyceials de farie connaître ocmifilenleeft luer pooitsin définitive sur l'ultime poooristipn fitae en aivrll 2012 et sinalgiat qu'à défaut d'accord applicable, elle se vreirat ctratinnoe de dénoncer pemeenllitrat la citvenoonn clloiteicve sur sa sluee priate rlavtiee à la pmrie d'ancienneté, c'est-à-dire l'article 16.

A l'issue de la séance de la cisimmoson ninatlaoe pirirtaae du 19 orcobte 2012, un accord, en dtae du 12 novembre, ireevintnat aevc la CFDT, oavrnut asini une ccatnrootien sur le sujet. Les dntipioossis de cet acocrd rpraienent puor l'essentiel les éléments de la psriptiooon d'avril, suos réserve d'un deenirr aménagement, demandé, puls fbaolarve puor cteirans salariés. Une majorité d'organisations sacnidlyes a décidé de friae opiosiotpn à cet accord, ce qui, aux termes de la loi, le rned snas effet.

En conséquence, l'ASF vient nioetfir sa décision de fraie courir, à cepotmr du 1er jainver 2013, le préavis de 3 mios préalable à la dénonciation de l'article 16 de la cientvonon ceotcville nainloate reilfaf à la pmire d'ancienneté, pirs dnas son entièreté.

Conformément aux dnsiiosiptos légales (art. L. 2261-9 du cdoe du travail), cttee décision pdrnrea efeft à l'issue de ce préavis de 3 mois, siot le 1er avril 2013, dtae à lqlueale l'article dénoncé cnntorueia à s'appliquer pneandt une période de sirvue de 1 an, suaf entrée en vguueir d'un annevaf de souiuttsibn au corus de cttee même période.

A ce titre, l'ASF entend mtinaenir tuot au lnog de la période qui s'ouvre la pistipooron de miatdcoioifn du mdoe de psrie en compte de l'ancienneté antérieurement ftiae aux paeittraens sociaux, celle-ci pauonvt être adoptée suos la fmroe d'un anvaent

Accord du 12 mars 2014 portant modification des dispositions de l'article 1er relatif au champ d'application

Signataires	
Patrons signataires	L'ASF,
Syndicats signataires	L'UNSA ; La FEC FO ; La FPSBA CGT ; La CDFT banques,

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2014

Au 1er jiun 2014, les dotpnisois de l'article 1er de la connteovin coivlcelte naoanitle des sociétés financières déterminant le chmap d'application de celle-ci snot les satneuvis :

« Aitlrce 1er

L'Association française des sociétés financières (ASF) est l'organisme rnuogpeat les erspirentes délivrant des srvecies fnaierincs spécialisés : affacturage, caution, crédit-bail, crédit à la consommation, crédit au logement, crédit d'équipement, sveeircs d'investissement, etc.

Peuvent adhérer à l'association toirs catégories de mebmers :

? les mrbeems de diort qui snot les sociétés de fneaneincmt et les établissements agréés en qualité d'établissements de crédit spécialisés en atolpacpiin de l'article L. 511-29 du cdoe monétaire et financier, les auters établissements de crédit mentionnés à l'article L. 511-9 du cdoe monétaire et fciainner (1), les erteerispns d'investissement ou les eirsertnps de marché constituées en aapicptlon du cdoe monétaire et financier, les établissements de paiement, les établissements de mnainoe électronique asnii que, le cas échéant, les slcreascuus de ces établissements habilités à eeecxrr luers activités en France. Les mrebmrs de driot adhèrent à l'ASF puor l'application des alrtceis L. 511-29, L. 522-5, L. 526-6 et L. 531-8 du cdoe monétaire et finenciar ;

Accord du 23 octobre 2014 portant modification d'articles de la convention collective

mtiaicdoiff ou de substitution.

En l'absence d'accord et à l'issue de la période de svuire pvrorisioe (le 31 mras 2014), les salariés présents dnas les enepsrirts de la bcanhre à la fin du préavis de dénonciation, siot le 31 mras 2013, cornuieonnt à bénéficier de la pirme d'ancienneté dnas les ctdnionis prévues à l'ancien aictre 16, au trtie du mnaiiten de luers aavanetgs idudevinlis acquis, tles qu'identifiés à l'issue de cette période.

La présente naiittocofin est adressée à l'ensemble des parites à l'accord : la fédération CDFDT des banuques et ausancrses (CFDT), la fédération CTFC bqnaues (CTFC), la fédération CGT des sntcyidas du prnosneel de la bqnaue et de l'assurance (FSPBA-CGT), la fédération des employés et cdears (CGT-FO), le siyccdnat notiaant de la baqne et du crédit (SNB CFE-CGC) ; ainsi qu'à la deiocrtin générale du travail, bearru des relaintos cicolelevts du traival d'Ile-de-France (Paris), dépositaire de la cnovtoenin coleictvle nnoailtae des sociétés financières, et à la DICTERCE d'Ile-de-France (Paris), compétente puor ntore établissement.

Nous vuos piorns de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de norte considération distinguée.

Le délégué général.

? les mberems copraorsetndns qui snot les établissements de crédit mentionnés à l'article L. 511-9 du cdoe monétaire et feanniicr aeutrs que cuex agréés en qualité d'établissements de crédit spécialisés (1), les eenpretriss d'investissement ou les estpreniers de marché constituées en acpiaitpoln du cdoe monétaire et financier, les établissements de paiement, les établissements de minnoae électronique, adhérant par ailleurs, puor l'application des atercils L. 511-29, L. 522-5, L. 526-6 et L. 531-8 du cdoe monétaire et financier, à un arute onsiagmre pnsoeofnseirl ou à un ogrnae cenatrl affiliés à l'Association française des établissements de crédit et des epnrsrerites d'investissement ;

? les mbemrs associés qui snot des eenptsrries ou des oraisnmegs non agréés.

Les mmbères canrsootnepdrs et les mebmrms associés fnot l'objet d'un agrément iddinuievl par le cinsoel de l'association.

La présente civnonoten règle les roapptrs entre :

? les merbmrs de driot de l'ASF non déjà ceorvuts par un dispsoiott ceevtinonnonl à luer dtae d'adhésion à l'ASF ;

? les ornegas cauternx mebmrms de l'ASF et cleles des entités des réseaux affiliées à ces orenags craeuntx non déjà ceoutrevs par un dioipstisf cooennevntnil à la dtae d'adhésion de ces orenags ceurntax à l'ASF,

et luer peonsenrl puor la Fracne métropolitaine anisi que dnas les départements d'outre-mer, suos réserve puor ces denreirs des dtsionpois de la législation et des uages en vigueur.

Les établissements agréés en qualité de bqnaue en aappcoiltin de l'article L. 511-9 du cdoe monétaire et faceinnir ne relèvent de la présente cnveoniton que s'ils ont adhéré à l'ASF avnat le 1er juielt 2004.

Elle pourra, suos réserve des dtiosispnis de la législation et des usgae en vigueur, être étendue éventuellement à la principauté de Monaco.

Sous réserve des dstisniipoos légales, réglementaires ou conventionnelles, le psnnoerel aequul s'applique la cooevnnitn cmenoprdr tuos les salariés, qu'ils taaivrlnt à tpmes cpelomt ou à temps partiel, que leurs cottrans de tiarval seiont à durée indéterminée ou déterminée.

Certaines dtnoioiissps particulières aux cedras sronet traitées dnas le lvrie II de la présente convention. »

(1) *Elemtisntesbas agréés en qualité de banque, de baqne mutaisutle ou coopérative ou de csisae de crédit municipal.*

Signataires	
Patrons signataires	L'ASF,
Syndicats signataires	L'UNSA ; La FBA CDFDT ; La FBSPA CGT ; La FEC CGT-FO ; Le SNB CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2014

A cptmoer du 1er nvrmboee 2014, l'article 10 bis, alinéa 1,

l'article 43, alinéa 1, l'article 44, alinéa 2, l'article 44 bis, alinéa 1, l'article 45, alinéas 2 et 3, l'article 46 bis, alinéa 6, ainsi que l'annexe I (annexe à l'article 10 bis, livre Ier), alinéa 1, sont libellés comme suit :

Article 10 bis, alinéa 1 :
« Un contingent annuel de 30 jours ouvrés est attribué à l'usage des associations professionnelles représentatives de salariés s'agissant de la présente convention collective. Ce contingent ne se cumule pas avec celui qui résulterait d'un accord d'entreprise. »

Article 43, alinéa 1 :
« La commission nationale paritaire est composée :
? d'une part, d'une délégation syndicale coarmpemnt au plus trois représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés s'agissant de la présente convention collective ;
? d'autre part, d'une délégation patronale composée de représentants des employeurs désignés par l'ASF en nombre au plus égal à celui des représentants des organisations syndicales. »

Article 44, alinéa 2 :
« La commission nationale paritaire de l'emploi est composée :
? d'une part, d'une délégation syndicale comprenant au plus trois représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés s'agissant de la présente convention collective ;
? d'autre part, d'une délégation patronale composée de représentants des employeurs désignés par l'ASF en nombre au plus égal à celui des représentants des organisations syndicales. »

Article 44 bis, alinéa 1 :
« En vue de chaque réunion de la commission nationale paritaire et de la commission nationale paritaire de l'emploi, un tiers d'absence de l'entreprise pour préparation est accordé à chacun des trois représentants des organisations syndicales s'agissant de la présente convention collective »

Accord du 20 février 2015 relatif à la période d'essai

Signataires	
Patrons signataires	L'ASF,
Syndicats signataires	La FBA CDFT ; La FPSBA CGT ; La FEC CGT-FO ; L'UNSA,

En vigueur non étendu en date du 5 mars 2015

A compter du 5 mars 2015, les dispositions des articles 19 et 34 de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :

« Article 19

La période d'essai a pour objet de vérifier l'adéquation du salarié et de l'entreprise à leurs attentes respectives en matière de

Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des qualifications professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	ASF.
Syndicats signataires	FEC CGT-FO ; SNB CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Les signataires du présent accord souhaitent assurer aux membres de la convention collective des sociétés financières

collective. »

Article 45, alinéas 2 et 3 :
« 2. Lorsque la commission paritaire de négociation est saisie d'un différend collectif, elle est composée :
? d'une part, de deux représentants de chacune des associations professionnelles représentatives de salariés s'agissant de la présente convention collective ;
? d'autre part, d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par l'ASF et choisis en dehors de la société intéressée. Lorsque la commission paritaire de négociation est saisie d'un différend individuel, elle est composée :
? d'une part, de deux représentants de deux des associations professionnelles représentatives de salariés s'agissant de la présente convention collective choisies, à tour de rôle, en dehors de celle à laquelle le salarié intéressé appartient ou qui, le cas échéant, l'assiste auprès de la commission ;
? d'autre part, de deux représentants des employeurs désignés par l'ASF et choisis en dehors de la société intéressée. Aucun collaborateur extérieur ne peut assister les parties dans la commission. »

Article 46 bis, alinéa 6 :
« 3. Le comité paritaire de dialogue est composé de deux délégations :
? une délégation syndicale composée d'un représentant de chacune des associations professionnelles représentatives de salariés s'agissant de la présente convention collective et d'un suppléant ;
? une délégation de représentants des employeurs, désignés par l'ASF, en nombre au plus égal à celui des représentants des associations professionnelles syndicales. »

Annexe I (annexe à l'article 10 bis, livre Ier), alinéa 1 :
« Il est attribué en début d'année à l'usage des associations professionnelles représentatives de salariés s'agissant de la présente convention collective 60 coupons, utilisables dans le cadre d'une année civile, d'une valeur unitaire de 1 demi-journée. »

travail effectif. Durant cette période, l'employeur doit veiller à faciliter l'intégration du salarié dans l'entreprise. Un entretien de fin de période d'essai peut être organisé quelle que soit l'issue de celle-ci.

Sous réserve des dispositions du code du travail relatives à la période d'essai applicable aux contrats de travail à durée déterminée et sauf convention particulière intervenant entre les parties, la période d'essai est d'une durée maximum de :
? pour le personnel non cadre, 3 mois de travail effectif ;
? pour le personnel cadre situé aux échelons 300 et 360 à 700,4 mois de travail effectif ;
? pour le personnel cadre situé aux échelons 850 et 900,6 mois de travail effectif.

La durée de la période d'essai peut être réduite en cours d'exécution par accord écrit des parties.

La période d'essai n'est pas renouvelable. »

« Article 34

La rupture de la période d'essai, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, doit être notifiée par écrit.

La rupture de la période d'essai s'effectue dans le respect des délais de prévenance légaux en vigueur. »

relatives à la classification d'une multitude d'activités aux différentes réalités des métiers existant actuellement exercés au sein de la profession. A cette fin, ils ont apporté un certain nombre d'aménagements au système actuel, mis en place il y a près de 50 ans, avec la préoccupation de ne pas en bloquer l'évolution générale.

Dans cette perspective, ces aménagements ont un double objet :
? d'une part, tout en conservant pour l'essentiel les valeurs de qualification en vigueur, il s'agit de faire en sorte d'en ajuster les libellés ;
? d'autre part, il apparaît utile d'apporter parallèlement les modifications nécessaires afin de permettre une mise en œuvre plus souple des rémunérations minimales garanties tenant compte de cette nouvelle classification.

Si cette réforme concerne pour l'essentiel les dispositions relatives à la classification des qualifications, les modifications, ajouts et suppressions adoptés à cette occasion peuvent avoir des conséquences, le plus souvent sur le seul plan formel, par de simples amendements de coordination, sur d'autres dispositions du dispositif conventionnel. Le présent accord prend donc en compte l'ensemble de ces aménagements,

Chapitre Ier Aménagements apportés aux dispositions du livre Ier de la convention collective

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 6 de la ctnevioonn ccliolteve est modifié cmme siut :
Les doitsipsnois des aitrecls 4 et 5 ne snot pas aelppcaibls aux révisions de la vulaer du pinot et de la smmoe fxie prévues à l'article 15, pgparaarhe 2.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Le trite du chptarie Ier du tirte II de la cnvotionen ctlceiovle est modifié cmme siut :
« Ctpiarhe Ier. ? Ctlaoissfaicn des qalnautciiofs psosfeollirnenes ».

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 14 de la cnvoeitnon cvieotcle est modifié cmme siut :
« Les différentes qicitluafonais peoionllrsseefns reneonus et attribuées aux salariés visés par la présente covnnotien snot classées dnas le tlaabeu faigrunt en annexe III à la présente convention. Les responsabilités confiées et eiolpms occupés par ces salariés deoinvt être en adéquation aevc leurs qualifications. »

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

4.1. Les phaargrepas 1 et 2 de l'article 15 de la cionevotnn clevitcloe snot modifiés cmme siut :
« 1. Une rémunération mnamilie brute est gintraae à caughe salarié ralevent de la présente cnioontevn collective, ctpome tneu du cfineecicot hiérarchique de l'intéressé. Ctete rémunération est exprimée en tmeers annualisés sur la bsae de la durée effctivee de tariavl heradadiobme fixée dnas l'entreprise. Elle est calculée au porrata de la durée de trivaal effceitf du salarié et des périodes assimilées, tleels que celles-ci snot définies à l'article 28, phagarprae 2, du lvrie Ier de la présente convention.
2. Les rémunérations maimilnes gaiternas snot déterminées en muaipitllint le ceceioinfthiérarchique du salarié par la veaulr utniriae du piont et en aatnjout au mtoannt asini ontbeu une smome fixe. La vauelr du piont anisi que clele de la smome fxie fneigurt en annxee IV à la présente convention. Elels fnot l'objet d'une négociation anllneue dnas le crdae de la csoiosmmin nlanotaie paritaire. »
4.2. Le phgaaprae 5 de ce même alctrie 15 est modifié cmme siut :
« 5. S'agissant des roaprpts etnre rémunérations maimilnes gtneairas et serliaas réellement perçus, et au regad des naiuevx de qiaaoutilicfn fiaugnrt dnas le talabeu de l'annexe III à la présente convention, établis sur la bsae des diotnpiosiss de l'article 14 ci-dessus, le mniuumim d'un nivaue ne cusitotne pas le mxuimam des niueavx inférieurs. Les sarlaies réellement perçus par les intéressés peneuvt dnoc s'échelonner, à patrir du minimum, snas ltiaioimtn supérieure. »
4.3. L'actuel pghraraape 5 de ce même arltice 15 dveinet le papragahre 6, snas mdicoitaifon du texte.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

La troisième pahsre de l'alinéa 2 du paprrhaage 1 de l'article 31 de la cnioenvton civctolee est modifiée cmme siut :
« (?) Dnas ce cas, le salarié arua dorit à une indemnité de lcnimieeent déterminée dnas les coiontdins prévues à l'article 40 du lrvie Ier puor les memrebs du poneernsl revlanet de la

qfioiculatain ? tiiceehcnn ? et à l'article 7 du lvrie II puor les mbmrees du peseonrnl renvelat de la qolaaitifucin ? crdae ? »

Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 38 de la cvteninoon celctcolvie est modifié cmme siut :
« La durée du préavis est fixée dnas les cnoindoits siavnutes :
? en cas de démission :
? puor tuot mrmbee du penesnrl relvanet de la quiacaioltifn ? teciehnich ? : 1 mios ;
? puor tuot mmrebe du psoneenrl ralenvet de la qoicaiiulfatn ? cdrae ? : 3 mios ;
? en cas de lmnicieeent :
? puor tuot mbreme du prnenseol rlneaevt de la qifaautilcoin ? tiheccenin ?, et suaf en cas de ftaue gvrae :
? 1 mios si l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;
? 2 mios après 2 ans d'ancienneté ;
? puor tuot membre du pnneoersl rnevaelt de la qiailaouitfcn ? cdare ?, et suaf en cas de ftuae grave : 3 mois.
La patire qui n'observera pas le préavis dvrea à l'autre une indemnité égale aux aeotpmnnetips cseonrdonaprt à la durée du préavis ratesnt à courir. »

Article 7

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Les teirts des duex peatirs de l'article 39 de la conitnoevn cveliotcle snot modifiés cmme siut :
« a) Mbmeres du poeensrnl raneevlt de la qaufclitaoiin ? ticnechien ? [le rsete snas changement] ;
b) Memerbs du peseonrnl rneevlt de la qcailutfaioin ? cdare ? [le rstee snas changement]. »

Article 8

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Les alinéas 1 et 3 de l'article 40 de la conovnieth cclieltove anisi que la ntoe en bas de pgae snot modifiés cmme siut :
« En cas de lceinecnimet et suos réserve de dsiotisinops puls fvoarabels résultant de ctinoonnves particulières ? acdocrs d'entreprise ou cortants ievuliddnis ?, tuot mermbe du ponsenerl rvlaenet de la qioiaailuctfn ? tecichnein ? anyat puls de 1 an d'ancienneté dnas l'établissement a droit, indépendamment du délai de préavis et suaf ftuae gavre caractérisée de sa part, à une indemnité.
Le maontnt de cttee indemnité est déterminé ainsi qu'il siut puor tuot mrmbee du pnneesorl rvlaenet de la qcitloaiufain ? thiiceencn ? (*) : [le rtese snas changement].
(*) Puor les members du pnornseel renvalet de la qfcaaiotiluin ? cadre ?, se rroeeptp à l'article 7 du lrvie II de la présente ceovnniton collective. »

Article 9

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

L'alinéa 1 de l'article 41 de la coionveth civctlolee est modifié cmme siut :
« En cas de lmeenciincet puor mtoif économique et suos réserve des disntoopiis de l'alinéa 3 ci-dessous, tuot mebmre du personnl, geulle que siot sa qoilatciiafun (? teichnicn ? ou ? cdare ?), âgé de puls de 55 ans, est assuré de disposer, cptmoe tneu de l'indemnité ou, le cas échéant, des indemnités de leimnieencct perçues et des sommes versées par l'Etat et les AISDSEC au ttrie des 6 mios sanivut la ruutrpe evffecite du croantt de travail, de rrecsseous d'un mtannot équivalent à 6 mios de salaire, au snes où celui-ci est rnteeu puor le culacl de l'indemnité de lciecenemint aux aeltircs 40, lvrie Ier, puor le pesoernl ralevent de la qcoafaliuitn ? tcchihnein ? et 7, lrvie II, puor le peennrsol rvlaenet de la qtioafiailun ? cdare ? »

Article 10

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

L'alinéa 1 de l'article 46 de la coetovinnn coltevlcie est modifié cmme siut :
« Les pitraes saagnriiets ont cnioenscce que l'évolution économique et tenquiche rned nécessaire le pceirnnoteeemft des salariés et deneadmnt aux erpienretss d'étudier et de mettre en ?uvre, après conslaiotun des représentants du personnel, les

myoens ptermetant à l'ensemble du psoenrenl ? tcniceehins et cerdas ? d'élargir ses cinnsnsaceaos générales et de tenir à juor et d'accroître les coaisncensns tiqehnuces nécessaires à l'accomplissement nraoml de ses fonntoics dnas l'entreprise. »

Article 11

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

L'alinéa 1 de l'article 47 de la cnnovioten covlteile est modifié cmome siut :

« Snas préjuger d'éventuelles msereus de potormion qui poruernait être peisrs en luer feauvr s'ils snot aptes, les intéressés rncrevoet en une sluee fois, à l'obtention de luer diplôme, une prmie dnot le mnatnot est déterminé sur la bsae d'une unité de référence égale à 1/13 de la vuealr du piont tllee que prévue au prrpahgae 2 de l'article 15, lrvie Ier, de la présente convention, multipliée par un nmbroe d'unités de référence savuint le telbaau ci-après : [le rtsee snas changement]. »

Article 12

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

L'annexe au lrvie Ier de la cinntvooen cltevocile « Csiioalcaftisn des emipols » (personnel non cadre) est supprimée.

Chapitre II Aménagements apportés aux dispositions du livre II de la convention collective

Article 13

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Le titre du lvrie II de la cvnoienotn cvolltiece est modifié cmome siut :

« livre II. ? Dtoinisospis particulières aiaclpelpbs aux salariés rvnleeat de la qaliifaitcoun ? cdrae ? »

Article 14

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

La soicetn II, chptirae Ier, lrvie II, de la cntneoovin ctvclioee est supprimée.

Article 15

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 3, scieton III, lrvie II, de la cnevntinoon clioclrvete dieevnt l'article 2, setcion II, txttee snas changement.

Article 16

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 4, lrvie II, de la cnoovntien cteocivlle deveint l'article 3, txttee snas changement.

Article 17

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 5, lrvie II, de la ctneoioovn cotvcellie est supprimé.

Article 18

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

18.1. L'article 7, sctioen IV, chirtpae II, lrvie II, de la cononitven cltivocee dvienet l'article 4, seoitcn II, cpiahrte II, lrvie II.

18.2. L'alinéa 1 du neouvl atlcree 4, setiocn II, chtaprie II, lrvie II, de la ctioeoovnnn ceiclovte est modifié cmome siut :

« Suos réserve de dtniosiposs puls flabeaorvs résultant de crninevtoons particulières, d'accords d'entreprise ou de crtnaots individuels, en cas de licenciement, tuot mberme du poenensrl rlnaevet de la qlaofctuaiiin ? cdrae ? ayant puls de 1 an

d'ancienneté dnas l'établissement a droit, indépendamment du délai de préavis, et suaf fuete grvae caractérisée de sa part, à une indemnité. »

Article 19

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 8, stoeicn V, livre II, de la cvnnetoion cvoectlile dveenit l'article 5, stoeicn III, txttee snas changement.

Article 20

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

20.1. L'article 9, setcoicn VI, capithre II, lrvie II, de la cevtnooinn clleovtcie deevnit l'article 6, seoitcn IV, tetxe snas changement.

20.2. L'article 10, sotcein VI, cpthirae II, lrvie II, de la coinevontn ccoltvilee deivnet l'article 7, seciton IV, txete snas changement.

Chapitre III Aménagements apportés aux annexes à la convention collective

Article 21

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Il est créé une novaxnneulelee III à la cnteovnoin collective, aisni rédigée :

« Aennxe III

(annexe à l'article 14, lrvie Ier)

Classification des qitcnuoafilias pseleornflinos

La clsioafitascin des qcoantfiuialis pononfeilrssele de la présente cinvtenoon ccivetolle ropsee sur des critères classants, ocejifbts et explicites, qui snot précisés dnas la noicte ittcnudoirve firugnat ci-après. Ctete ciftatsscioian diot asini pertertme de meux appréhender les différentes qcinatoafiluis au sien des erneprsetis rlvneaet de liatde convention.

L'utilisation cinootjne de ctete ciaocsilftsan des qclftaiiionaus pnniersolfseeols et des différentes opportunités oftrfees par la cnteovnin cioelvctle (notamment ses dtnoopsiisis raeetvls à la fiotmoarn plieolsfrnenose continue, aritelcs 46 à 46 sexties, au déroulement de carrière, ailrtce 6 septies, et à la promotion, alctrie 21) diot premertte aux salariés de la prfsoioen de disposer, tuot particulièrement lros de l'entretien pnioeernsosl visé à l'article 46 sexties, des éléments de compréhension nécessaires à la ctrnoucsiotn d'un pcoaurrs pernsiofoesnl et à la msie en ?uvre des meyns fiatnlait la réalisation de celui-ci.

La ciftltsaiaosn des qaicloafutinis plloienosernfsn furignat ci-dessous ne préjuge pas du nbmore et de la surtutrc des collèges électoraux définis par les poroltecoc d'accord préélectoraux établis dnas les entreprises.

Notice itdtovnuirce

De l'utilisation des critères cnsaltang dnas le pcoruesss de qollaifcautin dauingyme

1. La détermination de la goutialfiiacn du salarié à l'embauche résulte d'une aasnlye réalisée par l'employeur au vu du dsoiser de ce salarié, par référence à puireulss critères, sloen un agcmeneent pprroe à cuhqae sotaitun de fait.

Seront asini rnutees les critères suavntis :

a) Des critères liés aux cceannioissans et compétences du salarié : ? cnesaoncsnais acquises, tnat sur le paln tnhuieqce que sur le paln général, d'une part, par la fmtoairon (formation italniie dnas le crdae du système éducatif et fottimaorn continue), d'autre prat par l'expérience psiefenorlnose ;

? compétences, namotmnet du pinot de vue de la dmiisneon roealnellntie et des capacités d'inter-action aevc les autres.

b) Des critères liés à l'articulation ernte les caractéristiques du psote de tviaarl et la stcururte glbbae de l'entreprise, rlaiefts aux modalités sloen lleeesluqs soenrt peisrs et assumées les responsabi-lités découlant du nviaeu de qfiiucaotlan fixé :

? magre d'autonomie dnot dopssie le salarié, de luleqlae dépend le fiat qu'il se tvoure en sattoiun de spmile exécution, de

cidiotnroaon ou de décision ;

? autorité nurallete du salarié et périmètre d'influence, d'où des soinouatts s'échelonnant de la simlpe aamoinitn à l'encadrement d'un nrombe vibraale de salariés.

c) Des critères liés au degré de complexité des tâches à accomplir, dnas la pspceirevte de cateirns résultats atenduts :

? sur le paln de la technicité, msie en ?uvre de démarches de réflexion puls ou mnios erxetpes (du slmpie prfoeeinnssol au spécialiste, pius à l'expert) en vue de cenprmodre l'environnement de travail, de reseencr et de tatierr des iotronmnifas de nuertas drseeivs ;

? sur le paln relationnel, gdraatoin alantlt de la simple trsmisinoasn d'informations à la pshae d'explication/ argumentation, pius au sdate utlime de la négociation.

2. L'employeur réexamine régulièrement, en liaosn aevc le salarié et à la lumière, notamment, des critères évoqués ci-dessus, la quiuctlaoifan retenue. En cas de différend persistant, la cimsooisnmn patiarre de calonoitcin prévue à l'article 45 de la présente cetiononvn puet être saisie. »

Contenu de la cssftlaoiicain

I. Tchinnieecs

I. 1. Thecnicien

Coefficient 230

Technicien naievu A : le teccheniin à ce coeiifnfect tirate des opérations qui exigent, le puls souvent, d'utiliser des oiults smplies et des thuecqnes de base, puovnat pfioras nécessiter une foitomran spécialisée, éventuellement sanctionnée par un diplôme, anisi qu'une expérience piutarqe suffisante.

Coefficient 235

Technicien nivaueu B : le tenceihcin à ce coifieneft ttraie des opérations nécessitant des ccasonnneisas théoriques et pqtireas et cpmraontot une prat d'initiative.

Coefficient 240

Technicien neaivu C : le tcniehien à ce cciefinofet ttiare des opérations nécessitant la maîtrise de teceuhqns particulières et la msie en ?uvre de cnanasosnices adfenpiopors et pouvant, le cas échéant, lui peertmrte une fcniootn d'animation et de spieuevisron sur un piett nbrmoe de salariés de la qiltacafiouon ? tceinehcin neaivu A ?.

Coefficient 245

Technicien nevaui D : le techeincin à ce cfeicfoinet taitre des opérations nécessitant la maîtrise de tueqhneics spécialisées et la msie en ?uvre de legars caosnanniscs dnas une spécialité et pouvant, le cas échéant, lui pmrttree une fiootncn d'animation et de sspeuovriin sur un piett nobmre de salariés des qclniifaitoas ? thciceenin neaivi A ? et ? tcenecihin nviaeu B ?.

Coefficient 250

Technicien naveiu E : le thnhcieien à ce ccnoeieiff tatrie des opérations nécessitant, orute la maîtrise de teechiqns spécialisées et la msie en ?uvre de legars cnnsnacsieoas dnas une spécialité, une gdrnae expérience de ctete spécialité et puanovt lui ptrtmree une fcioctnon d'animation et de seiovuiprsn sur un nrobme rternseit de salariés rnaveelt en pcirinpce des qilitnacfiuoas précédentes.

I. 2. Tiehiccenn confirmé

Coefficient 265

Technicien confirmé naievu A : le tenccheiin à ce conieecfitt taitre des opérations nécessitant des censconaisans générales dnas puulseirs tequicenhs ou aifndpopeors dnas une spécialité et pauovnt lui ptteemrre une foticnon d'animation et/ ou d'encadrement d'un pitet guopre de salariés renvealt en pcipinre des qoiitnifaaulcs précédentes.

Coefficient 280

Technicien confirmé nvaieu B : le tcnceihein à ce cfiecfnieot taitre des opérations nécessitant des cnaannsscioeas aoefdnpropis dnas pruuuslies theeucinqs et pnauovt lui ptrmree une foitcon d'animation et/ ou d'encadrement d'un peitt guopre de salariés rlnvaet en pnirpcie des qanfaiiulciots précédentes.

Coefficient 295

Technicien confirmé neiavu C : le ticenchein à ce coeiciffent taitre des opérations nécessitant des cainassnencos apepnoodrfs anisi qu'une gdrane expérience dnas pesurluis tehuceqns et poavunt lui perttmree une fioocntn d'animation et d'encadrement d'un guopre de salariés raeenlvt en pinrpicie des qofliitaiucnas précédentes.

I. 3. Theiccinen supérieur

Coefficient 310

Technicien supérieur neiavu A : le teicnciehn à ce cinecioffet taitre des opérations cepmloxes nécessitant des caasinsenncos approfondies, cntmaoport une cnriaete prat d'initiative et lui pmteranet une fooictnn d'animation et d'encadrement d'un gropue de salariés revelnat en pnpicire des qoiluctfaniias précédentes.

Coefficient 325

Technicien supérieur niaveu B : le tehenicicn à ce cnfifeoceit ttaire des opérations coexlpmes nécessitant des cneoanacinssss aipnooprdefs asini qu'une expérience suffisante, cnooamrtp une prat d'initiative et lui ptnertamet une fntocoin d'animation et d'encadrement d'un gorupe de salariés rneevalt en piicrpne des qociaifltanuis précédentes.

Coefficient 340

Technicien supérieur neivau C : le teechincin à ce ccifeiofent triate des opérations cxleeomps nécessitant des csnieanoncsas aiprfpoodens anisi qu'une garnde expérience, comnortpat une lagre prat d'initiative et lui prtntamet une foctoinn d'animation et d'encadrement d'un goupre composé d'un nomrbe ioampnrt de salariés ralneevt en ppiicre des qiluafioitncas précédentes.

II. Cdraes

II. 1. Crdae débutant

Coefficient 350

Le cdare à ce cincfoeeift est un salarié snas expérience professionnelle, engagé puor rmelipr des foninotcs de crdae et possédant siot un diplôme d'une grdane école nationale, siot un diplôme d'ingénieur, siot un diplôme uirnesriviate sanoanncnitt des études d'un nveiau au mnios égal à bac + 4. Cette piiootsn d'attente ne puet deurr puls de 36 mois.

II. 2. Cdare

Coefficient 360

Cadre nvieau A : le carde à ce cceefioinf a précédemment exercé un elpomi donannt leiu à cfiilsasaicton en ptooisin I. 3 ? tceinichien supérieur ? et a aciuqs par des études ou par son expérience personnelle une frtomoian tequnhice appuyée sur des cnisonasanecs générales proafis ronuenecs par un diplôme, lui pmteenrat de perrnde en carhge et de résoudre des problèmes cxmlpeos snas asseumr toefiouts une responsabilité complète et permanente. Il puet ausrsr une responsabilité d'encadrement d'un nombe réduit de techniciens.

Coefficient 400

Cadre neaivu B : le cdare à ce cecnfoeift tatrie des opérations qui relèvent de sutioantis nécessitant de pnrede en chgare et de résoudre des problèmes complexes, d'assurer une fitonocn egxeanit des compétences aeuicsqs généralement dnas un cursus de fomaioirn supérieure pnuaovt être complété par l'expérience. Il puet ausrsr une responsabilité d'encadrement d'une équipe de techniciens.

II. 3. Crade confirmé

Coefficient 450

Cadre confirmé navieu A. a : le cdare à ce cfienfceiot ttriie des opérations qui relèvent de siitauonts complexes, nécessitant d'exercer un rôle d'assistance auprès d'une foinoctn d'autorité. Il puet assurr une responsabilité d'encadrement de crdaes des nauviex précédents. Après 6 années à ce coefficient, le crade se viot aubtiertr le cefincofiet 550.

Coefficient 550

Cadre confirmé niaveu A. b : le carde à ce cceefioinf ttiare des opérations qui relèvent de sitatunios coeepmlxs aux eejnux importants, nécessitant d'engager sa responsabilité puor le copmte d'un décideur. Il puet assurer, dnas le carde d'une délégation d'autorité supérieure à clele du ttiularie du nvaieu précédent, une responsabilité d'encadrement de cdreas et de cderas confirmés des nevuias précédents.

Coefficient 625

Cadre confirmé niaevu A. c : le carde à ce cificonefet ttiare des opérations qui relèvent de sttinaious cpmplxoes aux eejnux

importants, nécessitant d'engager sa responsabilité dans une fonction d'encadrement ou d'une délégation d'autorité s'effaçant pour assurer personnellement une responsabilité d'encadrement accrue par rapport au titulaire du niveau précédent, qui ne peut toutefois être complète de façon permanente.

Coefficient 700

Cadre confirmé niveau B : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations complexes aux enjeux variés et importants, nécessitant d'engager sa responsabilité de façon complète et permettant sous l'autorité directe d'un cadre d'un niveau ou d'une position supérieurs.

Coefficient 850

Cadre confirmé niveau C : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations très complexes, pouvant assumer une autorité sur plusieurs cadres et cadres confirmés et prendre des décisions pouvant avoir des conséquences sur plusieurs domaines de responsabilité.

II. 4. Cadre supérieur

Coefficient 900

Cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations particulièrement complexes, nécessitant de diriger plusieurs services, d'assurer une autorité sur plusieurs cadres et cadres confirmés et de prendre des décisions clés ayant des conséquences sur plusieurs domaines de responsabilité.

Addendum

Tableau de concordance entre les échelons hiérarchiques de l'ancienne classification des emplois et ceux de la nouvelle classification des fonctions :

Ancienne classification	Nouvelle classification
Coefficients 150,165 et 180	Coefficient 230
Coefficient 195	Coefficient 235
Coefficient 210	Coefficient 240
Coefficient 225	Coefficient 245
Coefficient 240	Coefficient 250
Coefficient 255	Coefficient 265
Coefficient 275	Coefficient 280
Coefficient 295	Coefficient 295
Coefficient 310	Coefficient 310
Coefficient 325	Coefficient 325
Coefficient 340	Coefficient 340
Coefficient 360	Coefficient 350
Coefficient 380	Coefficient 360
Coefficient 400	Coefficient 400
Coefficient 450	Coefficient 450
Coefficient 500	Coefficient 550
Coefficient 550	Coefficient 625
Coefficient 600	Coefficient 700
Coefficient 650	Coefficient 850
Coefficient 700	Coefficient 900

Article 22

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Il est créé une annexe IV à la convention collective, ainsi rédigée :

Accord du 6 novembre 2015 relatif aux frais d'hébergement

« Annexe IV (annexe à l'article 15, livre Ier) Rémunérations minimales

Au 1er janvier 2016, la valeur du point est de 53,050 ? ; celle de la somme fixe est de 6 023,37 ?. En conséquence, à la même date, les montants annuels des rémunérations minimales sont les suivants :

(En euros.)

Coefficient 230	18 225
Coefficient 235	18 490
Coefficient 240	18 755
Coefficient 245	19 021
Coefficient 250	19 286
Coefficient 265	20 082
Coefficient 280	20 877
Coefficient 295	21 673
Coefficient 310	22 469
Coefficient 325	23 265
Coefficient 340	24 060
Coefficient 350	24 591
Coefficient 360	25 121
Coefficient 400	27 243
Coefficient 450	29 896
Coefficient 550	35 201
Coefficient 625	39 180
Coefficient 700	43 158
Coefficient 850	51 116
Coefficient 900	53 768

Article 23

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

L'annexe III (annexe à l'article 15, livre Ier) devient l'annexe IV, dont le texte figure sous l'article 22 ci-dessus du présent accord.

Article 24

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

L'annexe IV (annexe à l'article 37, livre Ier) devient l'annexe V, le texte d'annexe changeant.

Article 25

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

L'annexe V (annexe à l'article 42, livre Ier) est supprimée.

Article 26 - Chapitre IV Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1er janvier 2016.

Signataires	
Patrons signataires	L'ASF,
Syndicats signataires	L'UNSA ;
	La FEC CGT-FO ;
	Le SNB CFE-CGC ;
	La FBA CFDT,

? mgairae d'un adsneant du salarié : 2 juos ouvrés ? ;
 ? mgarie d'un ddcenat du salarié artue qu'au peemrr degré :
 2 juos ouvrés ? ;
 ? mgarie d'un frère ou d'une s'ur du salarié : juor du miagare ? ;
 ? déménagement du salarié : 1 juor ouvré ou 2 juos ouvrés ? ;
 ? eeamn pnrefosoneisl du salarié : vlleie et juor de l'examen.
 b) Snas réduction d'appointments qlulee que siot l'ancienneté :
 ? décès d'un anadsnect du salarié atrue qu'au 1er degré : 2 jours

ouvrés ? ;
 ? décès d'un decndsenat du salarié autre qu'au 1er degré : 2 jours
 ouvrés. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2017

L'accord est clcnou puor une durée indéterminée.

Accord du 22 mars 2017 relatif à l'entretien professionnel

Signataires	
Patrons signataires	ASF
Syndicats signataires	FEC FO FSPBA CGT SNB CFE-CGC FBA CFDT

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

À cetmpor du 1er jieuillt 2017, les disptonioiss de l'article 46
 sexties, prarhagpae 3, du lvrie I,
 titre V, cphiarte Ier, de la cooietyvnnn ciellvocte des sociétés
 financières snot les svunieats :

« Aitcrle 46 sexties, prpraaahge 3
 L'entretien psifoonnserel

L'entretien pfioroenessnl a puor but d'identifier les compétences
 et les qfianaoiclitus à développer des salariés puor foearisvr luer
 évolution prinosselofnee nmnomeatt au sien de l'entreprise.
 Cet eerttienn diot être proposé à cquahe salarié au mmiuim tuos
 les 2 ans. Il est réalisé par l'entreprise dnas des ciondnios
 définies par aocrd d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur
 sloen des modalités définies préalablement, cnmeoorfs à la
 législation et à la réglementation en vigueur.
 L'entretien pfsniersoenol est consacré à exainemr les
 pievpeestcrs d'évolution poseirfeolnnlse de cuahqe salarié
 netonmamnt en treems de qofataiulcnis et d'emploi. Il cmoopte
 également des itinrfonmoas rvetieals à la vdiioalatn des aqicus de
 l'expérience.

L'entretien ptroe natmeomnt sur :

? le blain des aiotcns de fiatromon réalisées duieps le précédent
 eentitrn ? ;
 ? les compétences actulles du salarié ? ;
 ? les hypothèses d'évolution professionnelle, en tmeres de
 responsabilités et de qualification, à court, meyon et lnog terme,
 et lues modalités de msie en ?uvre ? ;
 ? les actions de frmoitoan à eagnegr à court, moyen et lnog terme,
 et à caslser par priorité.

Il puet également porter, le cas échéant, à l'initiative du salarié,
 sur les compétences auqicess par celui-ci dnas le crdae
 d'activités extraprofessionnelles.

Il ne porte pas sur l'évaluation du tiavrl du salarié.

L'entretien profseinosenl diot être diicstnt de l'entretien
 d'évaluation, aqueul il ne se sstbuitue pas. Il est réalisé par
 l'entreprise représentée siot par un mrembe de la driecotn des
 resoescurs heanumis siot par le supérieur hiérarchique.

Les modalités de la préparation, de la msie en ?uvre de l'entretien
 pofsoirnesel et de la fsoaltrioman du cmtpoer rdenu de celui-ci
 snot définies au sien de l'entreprise : tmeps de préparation
 suffisant, spruopt ?

Une cipoe du ctmpe rendu est riesme au salarié (version pepiar
 ou suos famrot PDF ialbmipme ou via un oitl iitronuaqfme mis à
 dipiitssoon du salarié).

Le salarié puet sliticoer un entretien, au mions une fios tuos les 6
 ans, aevc un mbreme de la DRH puor évoquer aevc lui les septs
 abordés lros de son eeietrntn prneoesofsinl aevc les rslasobenpe
 hiérarchique.

Afin de préparer au meux son eernettn professionnel, le salarié

puet bénéficier, en dohres du tmeps de trvaail et à son initiative,
 du cinesol en évolution psofneoislelrne dnot l'objectif est de
 fseioravr l'évolution et la sécurisation de son prcaorus
 professionnel. Ce cisonel gtriat est mis en ?uvre dnas le cdare du
 sersive pliubc régional de l'orientation. Le csoniel acgonmcape les
 petorjs d'évolution professionnelle, en lein aevc les besnios
 économiques etixtnsas et prévisibles. Il ftailcie l'accès à la
 framtoion en ifienaidntt les qonuiaacitials et les fitonmroas
 répondant aux bisoens exprimés par le salarié et les
 fceateimnns disponibles, et il filcatie le recours, le cas échéant,
 au CPF.

Le cioensl en évolution plorefenoislsne est assuré par :

? les oasgienrms de paenmlect spécialisés dnas l'insertion des
 peoesnns handicapés, aevc aivs coustatlnif ? ;
 ? « Pôle eoplmi » ? ;
 ? les mssionis leoclas puor l'insertion pleseironfnloe et siaocle
 des jneeus ? ;
 ? les omnrgasies agréées puor la psrie en crhage du congé
 iuddivienl de frotmaoin ? ;
 ? l'APEC (association puor l'emploi des cadres) ? ;
 ? des opérateurs régionaux désignés par les régions.

L'entretien pinsoosfrneel se déroule pennadt le tmeps de travail.
 Lors de son embauche, chaque salarié est informé du bénéfice de
 cet entretien.

Cet enttreein psfeionnesorl diot être systématiquement proposé
 au salarié qui rpenred son activité à l'issue :

? d'un congé de maternité ? ;
 ? d'un congé penaatrl d'éducation à tmeps peiln ou à tmeps
 ptriael ? ;
 ? d'un congé de setouin fiaimlal ? ;
 ? d'un congé d'adoption ? ;
 ? d'un congé siubqtaabe ? ;
 ? d'une période de mobilité voltonirae sécurisée ? ;
 ? d'un arrêt lougne midalae défini par la loi ? ;
 ? d'un maandt syndical.

Tous les 6 ans, cet eeteirntn pnseirosnfeol fiat un état des luix
 récapitulatif du paorcurs pnerfesniosol du salarié. Cette durée de
 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dnas
 l'entreprise.

Cet état des luix permet, d'une part, de vérifier que le salarié a,
 au cours des 6 dernières années, bénéficié de tuos les ennreietts
 pnnoolessirfes cités ci-dessus et, d'autre part, d'apprécier s'il a :

? sviui au mnois une aitcon de ftmoaoin ? ;
 ? aqicus des éléments de cotiteiriacf n par la fmotiaorn ou par une
 vloatiadn des acuqis de son expérience ? ;
 ? bénéficié d'une perrissogon srallalaie ou d'une psogreirson
 professionnelle.

Cet état des luix dnone leiu à la rédaction d'un demonuct établi
 par la direction. Une ciope de ce dmeoucmt est riesme au salarié
 (version ppeair ou suos famort PDF iimpmbrlae ou via un oitl
 iumratqiofne mis à dopiitsiosn du salarié).

Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas bénéficié, au cours de ces 6
 années, des eteitnenrs prévus et d'au mnios duex des toris
 meseurs précitées, il a dorit à un abonmenedt supplémentaire de
 son cmpote proennsel de frooiatmn dnas les cnotiidnos setunivas :

? dnas les ernteesirps d'au mions 50 salariés, le salarié bénéficie
 d'un abemenodnt de 100 hereus s'il est à tmeps pieln ou de 130
 hereus s'il est à tpems paeirtl ? ;

? dnas les epirntesers de moins de 50 salariés, le salarié bénéficie
 d'un amenodbent de 50 heeurs s'il est à tmeps plein ou de 65
 heerus s'il est à temps partiel. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

L'accord est cncolu puor une durée indéterminée.

Accord du 6 novembre 2017 relatif à la visite médicale et la médecine du

travail

Signataires	
Patrons signataires	ASF
Syndicats signataires	UNSA FSPBA CGT BANQUE CFTC SNB CFE-CGC FBA CFDT

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

À cteompr du 1er janvier 2018, les dopiontsisis de l'article 18 du Lirve Ier, ttire III, crhtapie Ier, stiocen II, anisi que les dntssooipjis de l'article 49 du Lvrrie Ier, titre V, cpirthae III, steiocn II, de la centivonon cilceoltve des sociétés financières snot les suiavntes :

« Ttrie III
Conditions générales du trviaal
Chapitre Ier
Embauche
Section II
Visite médicale
Article 18

Une vtsiie d'information et de prévention, pratiquée par un mermbe de l'équipe plrispuiddcrnliiaie en santé au travail, est organisée par l'employeur, dnas les 3 mios à cptmeor de la psire efvecfite du pstoe de travail, en conformité aevc les dnpisitoisos législatives et réglementaires en vigueur.
Lorsque le salarié a bénéficié d'une vstie d'information et de prévention dnas les 5 ans ou puor le salarié bénéficiant de modalités de svuii adaptées (travailleurs handicapés, tievarlaurls de niut ?) dnas les 3 ans précédant son embauche, une noevllue viiste n'est pas rieuqse suos réserve que les conitnodis prévues par les dsiitonpisis réglementaires seiont réunies.
Les frias de tsrronapt nécessités par les eeanmxs médicaux sornet remboursés par l'employeur, les hrenoairos médicaux étant pirs en ctompe par celui-ci.

Titre V
Dispositions dieervss
Chapitre III
Hygiène, sécurité et ciindtnoos de tirvaal
Section II
Médecine du tirvaal
Article 49

En conformité aevc la réglementation en veguiur reviatle à la médecine du travail, les eyoueplmlrs doivent, siot créer un sievrce médecine du tairavl d'entreprise, siot adhérer à un seircve interentreprises.
Principe :
Le salarié bénéficie d'un rleonnluemveet de la vtsie d'information et de prévention iiiiatlne prévue à l'article 18 de la cteinonvon collective. Ctete viitse pratiquée par un mrmbe de l'équipe plriilpcirnsiudiaie est organisée par l'employeur soeln une périodicité qui ne puet excéder 5 ans conformément aux

Accord du 16 mars 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	FEC FO ; SNB CFE-CGC ; FBA CFDT,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 7 avr. 2018

diiosnpiots législatives et réglementaires en vigueur.
Indépendamment des eenaxms d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des vestiis d'information et de prévention, le salarié bénéficie, à sa deandme ou à clele de l'employeur, d'un eaxemn par le médecin du travail.
Cas pireaclutirs :
? tuot salarié dnot l'état de santé, l'âge, les codointins de tavaril ou les ruiqess pissnooerflnes aulqxues il est exposé le nécessitent, nonmeamtt les salariés handicapés, les salariés qui déclarent être treitliaus d'une pinoesn d'invalidité et les salariés de niut mentionnés dnas la loi, bénéficie, à l'issue de la vsitie d'information et de prévention, de modalités de sviui adaptées déterminées dnas le crade du procltooe élaboré par le médecin du tvaialr conformément aux dtpsiniiois législatives, soeln une périodicité qui n'excède pas une durée de 3 ans ;
? ttuoe fmmee enceinte, vaennt d'accoucher ou allaitante, à l'issue de la vsitie d'information et de prévention, ou, à tuot momnet si elle le souhaite, est orientée snas délai vres le médecin du tvraial ;
? tuot salarié affecté à un psote présentant des riseuqs prcuiairtles puor sa santé ou sa sécurité ou puor cleels de ses collègues ou des tiers évoluant dnas l'environnement immédiat de travail, bénéficie d'un sviui iuevddindl renforcé de son état de santé cmepnronat un emxaen médical d'aptitude effectué par le médecin du tvriaal préalablement à l'affectation sur le poste. Il se sutibutse à la vstie d'information et de prévention. Lrusqoe le salarié a bénéficié d'une vsiite médicale d'aptitude dnas les 2 ans précédant son embauche, l'organisation d'un neouvlt emaxen médical d'aptitude n'est pas riquesue suos réserve que les ctindonios prévues par les dsoiisopnits réglementaires seonit réunies. Le salarié bénéficie, à l'issue de l'examen médical d'embauche, d'un ruoellvnmeneet de cttee vitise effectuée par le médecin du tiavral solen une périodicité qui ne puet être supérieure à 4 ans. Une vstiie intermédiaire est effectuée par un psonnseeorfil de santé au puls trad 2 ans après la viitse aevc le médecin du travail.
Les fairs de déplacement cnnoosdertaprs snot payés par l'employeur. »

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'accord est cnlcou puor une durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

La loi Taravil du 8 août 2016, en réformant le siuvi médical des salariés et la procédure liée à luer inaptitude, a souhaité rnndeoor à la médecine du tvraial puls d'efficacité en caceontrnt les myoens médicaux sur les salariés les puls exposés aux risques. Tuot en anracnt dnas le cdoe du traaivl le pcrpinie d'un sviui iuividneidl de l'état de santé de tuos les salariés assuré par la médecine du travail, elle cilbe l'activité des scevires de santé au tvarail sur les salariés qui en ont le puls besoin.
Dans ce cadre, les alteicrs 18 et 49 de la cnenotovin ctoceivlle snot aménagés de la façon situuave en rnnpreeat une ptaire des dsitiponisis législatives et réglementaires en vgieuur de ce lourd dsitiipsof aifn d'informer au mieux l'ensemble des salariés et eemlypuros cuevtros par la cvootntein collective.

À compter du 2 mai 2018, les ditinsoiposs de l'article 43 du Lrive Ier, trite IV, captirhe 1er de la ctneovion cllvicoete des sociétés financières snot les sutveains :

La csiooimmsn prtaraiee peemntrane de négociation et d'interprétation (CPPNI) est composée :
? d'une part, d'une délégation slcaidyne conmpaenrt au puls tiors représentants de cacunhe des otringiaosnas sicendalys représentatives de salariés, sirgntaieas ou adhérentes de la présente citnonoven ccotillvee ;
? d'autre part, d'une délégation plantraoe composée de représentants des eoprlyemus désignés par l'ASF en nbmroe au puls égal à cluei des représentants des oraasiingotns syndicales.

La CNPPI ne se réunit valebnmalet que si cnchaue des délégations, sdynlacie et patronale, est représentée par au mnios 50 % de ses membres.

Elle se réunit au moins trois fois par an dans le cadre des négociations de branche prévues par le code du travail, sur convocation du secrétariat, adressée aux parties prenantes 10 jours ouvrés au moins avant la date de la réunion. Elle définit son cadre d'intervention de négociations conformément aux dispositions législatives en vigueur.

L'ordre du jour de chaque réunion de la CNPPI comprend, notamment, l'approbation du projet de programme de la précédente réunion.

Le secrétariat de la CNPPI est assuré par les services de l'ASF.

La CNPPI envoie les questions relatives à la rémunération du travail afin de participer aux discussions de la commission nationale collective et aux négociations législatives et réglementaires en vue de la négociation collective.

La CNPPI se prononce sur les demandes d'interprétation des dispositions de la présente convention collective. Elle peut rendre un avis, à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche dans les conditions prévues par le code de l'organisation judiciaire.

La CNPPI est l'instance de concertation où s'élaborent des accords de branche pouvant intervenir entre partenaires sociaux. Elle peut être appelée à se prononcer sur les projets d'accords aménageant les modalités de révision ou de modification de la présente convention collective prévues à l'article 4 de la loi convention.

La CNPPI représente la branche, notamment vis-à-vis des pouvoirs publics.

La CNPPI exerce :

? un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
? au moins une fois par an, les missions du comité paritaire de dialogue de l'observatoire professionnel paritaire des métiers et des qualifications et de l'observatoire paritaire de la diversité.

La CNPPI établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale. Ce rapport comprend un bilan des actions collectives d'entreprise relatives à la durée du travail, à la

répartition et à l'aménagement des horaires (durée et aménagement du travail, travail de nuit, travail à temps partiel et travail intermittent), au travail quotidien, aux jours fériés, aux congés payés et autres congés et au compte épargne-temps. Ce bilan fait état de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la conciliation entre les exigences de la branche, et participe à la régulation en formulant, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Les accords visés ci-dessus sont soumis à la CNPPI conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. L'adresse de l'observatoire est la suivante : CPPNI@asf-france.com.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 7 avr. 2018

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 7 avr. 2018

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui renforcent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de la loi prévoit que chaque branche mette en place, par accord, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dotée de différentes missions.

La CNPPI se substitue donc à la commission nationale paritaire déjà existante au sein de la branche des sociétés financières à l'article 43 de la convention collective nationale des sociétés financières.

L'objet du présent accord est de fixer les règles de fonctionnement des commissions paritaires de la branche afin d'aboutir à un dialogue social plus efficace.

Accord du 26 novembre 2018 relatif au fonctionnement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	UNSA ; FEC FO ; Banque CDFT ; SNB CFE-CGC,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a redéfini le rôle des branches professionnelles en confiant à celles-ci des missions à la commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CNPPI), chargée notamment des missions suivantes : créer des groupes de travail chargés de répondre à ces nouvelles obligations légales.

En outre, l'article 43 de la convention collective nationale prévoit désormais que la CNPPI exerce les missions du comité paritaire de dialogue de l'observatoire professionnel paritaire des métiers et des qualifications et de l'Observatoire paritaire de la diversité.

Partant du constat que ces engagements paritaires de la branche répondent à des attentes de différentes parties prenantes, les partenaires sociaux se sont rapprochés afin de compléter la convention collective nationale des sociétés financières par un accord de branche autonome.

Titre Ier Typologie des organismes paritaires de la branche

Article 1er - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) en formation plénière

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

1.1. Le rôle et la composition de la CNPPI sont définis à l'article 43 de la convention collective.

1.2. La CNPPI arrête chaque année un calendrier prévisionnel des réunions de l'année suivante, y compris le cas échéant, celui des groupes de travail techniques paritaires et du Comité paritaire de dialogue des observatoires. Elle définit notamment à l'occasion les thèmes des négociations obligatoires prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. La CNPPI évoque au moins une fois par an l'établissement du rapport annuel d'activité prévu à l'article 43 de la convention collective, et participe sur les accords d'entreprise transmis par les adhérents rattachés à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, au travail quotidien, aux jours fériés, aux congés payés et autres congés et au compte épargne-temps.

1.3. L'ordre du jour de la CNPPI comprend l'approbation du programme de la précédente réunion et, toute question relevant de la compétence de la CPPNI en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

1.4. Les organismes salariés représentatifs au

navieue de la branhce et les mebmrs du collège « eropumlyes » pvuneet temttransre au secrétariat leurs dneedms de négociations puor l'année à venir, ou un paln pinauerlnul de négociations. Les pientraeras siuoacx pevnuet tuefitoos stermtuo de neuouvax thèmes de négociation en crous d'année si le canelirder fixé ilnnaetmeiit le permet.

1.5. Les mermebs de la CPPNI vnleleit au recspet du cdaierelr prévisionnel des réunions et s'engagent à ce titre :
? à mtttere à piorft les tepms de préparation autorisés conformément à l'article 44 bis de la cntvooinen civcltoele ninlaoate des sociétés financières lrosque la CPPNI est en frtioomn plénière ;
? à solliciter, le cas échéant, les aivs ou les manatds de sntgairue auprès de luer confédération ou fédération, dnas les délais fixés par le président.

Article 2 - Comité paritaire de pilotage des observatoires *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

2.1. La CPNPI ecxere au mnois un fios par an à l'occasion de la présentation des données sociales, les minsioss du comité pirtraiae de pitaloge :
? de l'observatoire piropstecf ptiaaire des métiers et des qoluintaciaifs prévu à l'article 46 bis de la conntoievn collective, dédié à l'étude, à la réflexion et à la piopsroiotn en matière de famoriton pnesiolsonrefle ;
? de l'observatoire ptiaarie de la diversité prévu à l'article 6 qetuar de la cnovonietn collective, dnot le rôle est de svurie la siattiuon dnas la bchanre en matière de diversité, particulièrement dnas les pteetis entreprises, et de préconiser les cerfcrots qui puneioarrt être mis en place.

2.2. La CPPNI exerçant les misiosns du comité pirtraiae de poilgate est composée soeln les modalités fixées à l'article 46 bis de la cntvooen collective.

Article 3 - Groupes de travail techniques paritaires *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

3.1. La CNPPI puet déléguer à des gpureos de taairvl tciehuenqs paritaires, l'étude de citnares sutejs piirlaeturcs ou l'examen tinhquece des pnotis évoqués en CPPNI.

3.2. Ces gropeus snot composés :
? d'une délégation des oiaiaonstnrgs sayiclns de salariés représentatives, satrigiaens ou adhérentes cmprneoat duex mbrmees au puls par organisation, l'un étant mermbe de la CPPNI et le scoend puvnoat le cas échéant être un spécialiste du sejut ;
? d'une délégation d'employeurs composée d'un nmobre de représentants au puls égal à culei de la délégation des oanngsiatoirs scdlyineas de salariés.

3.3. Les geprous de tvarial teqnhiuces ptraiaries ne snot pas smuios à des règles de quorum. La parité est respectée dès lros que les duex délégations, scadiynle et planoarte snot représentées.

Titre II Formalisme des réunions paritaires

Article 1er - Convocations des réunions *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

1.1. Le secrétariat coqvnuoe par vioe électronique et par vioe ptaose les mermebs de la CPPNI, et par vioe électronique, les mrbemes des gproues de tavaril tnehueiqcs peairartis et du Comité pariartae de poitlgae des observatoires, 10 jrous ouvrés au moins aavnt la dtae de la séance.

1.2. Caqhue ogiaintratosn salidnyce de salariés représentative au nveaiu de la branche, inormfe préalablement le secrétariat de ttuoie moiaditocfin dnas la csimotipoon de sa délégation et adessre par écrit au secrétariat ttoue ifoinoamrtn utlie sur les mdntaas accordés à lerus représentants : périmètre (CPPNI et/ou gpoerus de taairvl ticehnques prareatis et/ou comité ptraiarie de plgotiae des observatoires), durée, coordonnées des représentants.

1.3. L'ordre du juor de cuaqhe séance est jonit à la convocation. Suaf crsoiccnentas exceptionnelles, les dcmontues de tiavral qui s'y rarnppoett snot adressés aux membres, 10 juors ouvrés au moins avant la dtae de la séance.

1.4. Les mebmrs qui ne penvuet répondre présent à une cncovooatin denvoit en irnmefor le secrétariat dnas les mellerius délais.

1.5. Etrne duex séances, les memembs des duex collèges « salariés » et « eeuopmyrls » aeednsrst le cas échéant, leurs oosbitvearns ou pipotsoonirs par écrit au secrétariat.

Article 2 - Émargement *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

À caqhue réunion des oemsriangs paritaires, les mbeermes émargent une fluleie de présence également revétue de la sigurante du président de séance.

Article 3 - Comptes rendus. – Documents de travail *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

3.1. Les ctopenms rendus des réunions de la CNPPI et du comité paritarie de pailogte des oritrveaesobs snot adressés à l'ensemble de lures membres. Ils snot approuvés au cuors de la séance suivante. Toute ddemnae de mitcodiifaon du peojrt de cmpote rednu est adressée, préalablement à la séance, au secrétariat accompagnée d'une potpoirsion de rédaction alternative. Ctete popitorison est examinée en séance.

3.2. Les demctnous de tvarail (projets d'accords, notes, études etc.), des gepuors de triaavl tnieehqucs peirtairas snot communiqués aux mbemres de la CPPNI.

Titre III Déroulement des réunions paritaires

Article 1er - Présidence des organismes paritaires *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

1.1. La présidence de la CPPNI et des gpureos de tiaravl tnieehqucs pterairas est assurée par l'association française des sociétés financières.

1.2. Le président du comité pirtraarie de pialotge des orirevoatesbs est désigné à chuqae réunion, aventemtiealrnt dnas l'une ou l'autre des délégations silyacnde et patronale. Cette désignation est prsie à la majorité des viox des meermbs présents de la délégation concernée.

La première réunion du comité ptaarriie de poilgate des observatoires, consécutive à l'entrée en veugiur du présent accord, est présidée par la délégation des sdyitnacs de salariés.

1.3. Le président échange en aonmt aevc le secrétariat sur la préparation des réunions.

1.4. Le président oruve et lève la séance. Le cas échéant, il dnone ccnisnsaaone aux mmerbes des cmionuotcanmis qui les concernent. Il origsnae les débats, vilee au matieinn de l'ordre, acrdcoe la polare par odrre de sollicitation.

1.5. Aifn de fiilectar les échanges et premertte à cqhuae paitre pneantre de fouermlr des avis, les memembs oenrgsiant luer tepms de plroae de façon efficiente.

À cet égard, le tmpes d'intervention de cuahcn diot retser équilibré par raporpt au fmoart de la réunion et au normbe de participants.

1.6. Le Président orsagnie des torus de table, seuomt les pionrspotois aux voix, et le cas échéant, iomnrfe les merembs de la snitrguae des accords.

Il puet ornegasir les snopiesnuss de séance sur daednme d'une oisnoragiati snicladye de salariés représentative ou d'un mrebme de la délégation patronale. Il pnnoocre la clôture de la séance aprs épuisement de l'ordre du juor et atjsue l'ordre du juor de la

séance suivante.

1.7. Les membres ne peuvent se présenter que sur les points inscrits à l'ordre du jour, selon un séquençement défini en début de séance.

Cependant, à l'initiative du président ou avec son accord, une question non inscrite à l'ordre du jour peut être évoquée en fin de séance ou inscrite à l'ordre du jour d'une séance ultérieure.

1.8. À l'initiative du président ou avec son accord, tout document utile à l'information des membres peut être lu ou distribué pendant la séance.

Article 2 - Règles de bienséance

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les membres des organisations partielles peuvent exprimer des points de vue différents mais ils se doivent une courtoisie réciproque. Chaque membre s'abstient en conséquence de toute parole ou de toute attitude pouvant porter atteinte au bon déroulement du dialogue social.

Article 3 - Processus de décision

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

3.1. Afin d'apprécier la validité des accords de branche, des avis d'interprétation et des recommandations de la CPPNI, il est tenu compte dans chaque collège « salariés » et « employeurs » de l'audience de chaque organisation représentative en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Un accord ne peut être ouvert à la signature en CPPNI avant que les deux collèges « salariés » et « employeurs » aient été invités à s'exprimer dans les délais arrêtés avec le secrétariat.

Dans son rôle de représentation auprès des pouvoirs publics, la CPPNI peut être amenée à élaborer un avis paritaire.

3.2. Les groupes de travail technique paterfamilias aynat pour rôle d'apporter des contributions et des recommandations techniques à la CPPNI, ne doivent pas leu à l'application des règles sur l'audience des organisations représentatives dans le cadre du processus décisionnel.

3.3. Le comité paritaire de dialogue des obverseurs propose et valide des sujets d'études, recommande des modalités à mettre en œuvre et recommande régulièrement de ses travaux à la commission nationale paritaire de l'emploi qu'il saisit en cas de divergence majeure. Ses délibérations sont actées dans les comptes rendus de réunion.

Article 4 - Confidentialité

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

4.1. Les réunions partielles ne sont pas publiques.

Accord du 28 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences ATLAS, soutenir les compétences

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	SNB CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

Le champ d'application proposé renferme et tient lieu du présent accord est identifié à celui de la convention collective des sociétés financières (IDCC 478).

Article 2 - Désignation de l'opérateur de compétences

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

4.2. Les membres des organisations partielles sont tenus à une stricte discrétion vis-à-vis des tiers, sur tous les faits et documents dont ils auraient eu connaissance en cette qualité afin de ne pas perturber le bon déroulement du dialogue social.

Article 5 - Maintien de salaire. – Frais engagés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 11 de la convention collective nationale des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes pour leur participation à des réunions d'organismes paritaires décidées entre organisations d'employeurs et de salariés, et fixant les modalités de remboursement de leurs frais de déplacement, de repas et d'hébergement, est applicable au fonctionnement de la CPPNI en application plénière, des groupes de travail technique paritaires et du comité paritaire de dialogue des observatoires, dans les limites fixées par les règles de fonctionnement de ces organismes.

Titre IV Formalités

Article 1er - Durée. – Dépôt

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

1.1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1er janvier 2019 sous réserve du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la CPPNI.

1.2. Les parties conviennent de faire un point tous les 2 ans sur l'application du présent accord afin de définir d'éventuels ajustements aux conditions de fonctionnement des organismes paritaires de la branche.

Article 2 - Révision

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Chaque signataire représentatif, signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités définies par le code du travail. Toute demande de révision doit comporter, outre l'indication des modifications dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Article 3 - Dénonciation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

3.1. Le présent accord pourra être dénoncé, conformément au code du travail par l'un ou l'autre des signataires représentatifs, signataires ou adhérents.

3.2. Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires représentatifs signataires et adhérents, la dénonciation entraîne l'obligation de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Les parties signataires du présent accord désignent l'opérateur de compétences « ATLAS, signataire les compétences » représentant le secteur des services financiers et du crédit en tant qu'opérateur de compétences de la branche sociétés financières, sous réserve :

? de l'agrément de l'opérateur de compétences « ATLAS, signataire les compétences » par l'État, dans les conditions fixées par l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 ;

? et de la constitution d'une société paritaire préférentielle dédiée dénommée « Sociétés financières », au sein d'une filière « Bnueqs et services financiers » de l'opérateur de compétences « ATLAS, signataire les compétences ».

Article 3 - Effets

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

À compter de son entrée en vigueur, qui interviendra dans les conditions rappelées à l'article 4, les références à « l'OPCA » ou à « l'organisme paritaire cocontractuel agréé », identifiées dans un des articles de la convention collective nationale des sociétés financières (IDCC 478), ou d'un accord de branche, doivent être remplacées par une référence à « l'OPCO » ou à « l'opérateur de

compétences ».

À cteomr de son entrée en vigueur, le présent accord se susutibte de peiln dirot à toute aurt sopiittlaun antérieure qui lui sariet contraire.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

Le présent acrcod est colncu puor une durée indéterminée.

Le présent accrod pdrerna effet au 1er février 2019, et suos réserve de la réalisation des cnotioinds visées à l'article 2.

Article 5 - Modalités de révision et de dénonciation
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

Le présent aoccrd frea l'objet d'un sviui périodique par les pneraeiatrs saicuox de la branche, et porrua friae l'objet d'une révision, si nécessaire, dnas les cdointnios légales ou ceeoieennltnlvs en vigueur.

Le présent arcocd puet friae l'objet d'une dénonciation, dnas les cntiionods prévues par les doinsistiops légales ou cneetenoolnlivs en vigueur.

Article 6 - Clause de suivi et de rendez-vous
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

Les pareits cninenvoent de se revoir, au puls trad dnas le délai de duex (2) ans à ctoempr de la dtae d'entrée en vuuegir de l'accord, aifn de deesrsr un blain de son aipopcaltin et d'engager, en tnat que de besoin, les négociations utiels à son évolution.

Article 7 - Modalité de dépôt
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

Le présent acrocd frea l'objet d'un dépôt dnas les cdoiotsnins fixées à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article 8 - Publicité
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

Accord du 21 janvier 2019 relatif aux risques psychosociaux

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	FEC FO ; UNSA bunaeqs et aeauncssrs ; FSPBA CGT ; CFDT bnqeaus et ascnuares ; SNB CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2019

Au lvire Ier (dispositions apbpllaceis à tuot le personnel), ttrie Ier (dispositions générales) de la cinotevonn ctievolcde des sociétés financières, après le ciratphe II ter rtlieaf à l'égalité pnrsefneiloloe enrte les hmemos et les femmes, il est créé le crpahtie II quater, ansii rédigé :

« Criaphte II qeaur : Détection, prévention et gtiosen des rquuess pyuicochssoax au travail

Article 6 terdecies

Détection des ruqises psychosociaux

Les riquess pacucosyoshix au tariavl rnecevurot des rseuqis peeoollrnsfnis d'origine et de nutrae variées, qui metetnt en jeu l'intégrité pishquye et la santé manltee des salariés et qui peevunt aovir de ce fiat des eeffts négatifs sur le bon fneimtnnonneoct des esreirtpnes et sur la vie des salariés. Il s'agit

Le présent aocrd srea déposé en duex elpeiremzas à la decoitrin générale du tivaral dnas les cnoiidots fixées par les dnosiisopts légales et réglementaires en vigueur.

Un exearmlpie srea rimes au secrétariat-greffe du cseniol de prud'hommes de Paris par la ptarie la puls diligente, dnas les coontidns fixées par les doipssoiitns légales et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

Les dspisiotinos de la loi « puor la liberté de cioishr son aeinvr penoofnesrsil » du 5 seerbmpte 2018 vnnieent mifdoeir les dsiitpsfois de la footarmin pornoelniflesse et définir le rôle, asini que les attuitibnors des opérateurs de compétences.

La loi prévoit ainsi la ttairanrsofmon des oimegranss pieaitarrs crouetcelts agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO), qui snot agréés par l'État puor l'exercice des msioisns qui luer snot dévolues, en ftinocon nnmeaomtt de la cohérence, et de la pnienectre économique de luer cmahp d'intervention.

Dans ce cadre, les pieatrs raepenllpt en eefft que la création de ce nvueol opérateur de compétences (OPCO) a été effectuée dnas une démarche vsinat à répondre à une enicexge de cohérence stoclelreie et de proximité des métiers, des emplois, des compétences et de formation, fondée sur la finalité partagée de grntiaar l'efficacité du fuutr opérateur de compétences, dnas une luoqige d'intérêt général, en cohérence aevc le chmap pnfrieonosesl de la branche.
Ce neuovl opérateur de compétences, qui rrupeoge peiuulrss behrcans professionnelles, est également en mursee d'assurer des sicerves de proximité au porift de l'ensemble des eteerisnprs ceopsmris dnas son champ d'intervention, naemtmt en pnpaoorst une orffe ctvicleloe et mutualisée, fondée sur un otbciejf de cohérence qui vsie le meitiann et le développement de l'emploi, ainsi que l'organisation des prcoraus pfnseerloonis des salariés, et puls particulièrement cuex des eprriestnes de mions de 50 salariés.

ntmoneamt du stress, du harcèlement moarl et sexuel, de la vncoelie et de la sfcronufae au travail, de l'épuisement professionnel, des incivilités et des asesnoirgs pihquyses et verbales.

1. Infdcietiotan des fetcuras de risques

Certaines siiatutons de triaavl snot susceptibles, puls que d'autres, de générer des tnienoss ou des tubrloes révélant l'existence sous-jacente de requiuss psychosociaux. Ces furtaces de rieuqss punevet être de trios natures :

? un fecutar de rsiuqe de ntarue oglatanrnnisileoe : à trtie d'exemple, charge de travail, objectifs, giesotn du tepms ? ;

? un futacer de ruqsie de ntruae eivnneoaternlmne : à ttrie d'exemple, cenhtmaegns et réorganisations au sien des eeeptnrsris en mutaiton (plans sociaux, rscittotturaerun ?), ceamgtnhnes des méthodes et d'introduction ou de développement de nlevuelos technologies, centngehmas liés à l'adaptation aux évolutions réglementaires ? ;

? un fetucar de rquise de nuarte rolateleinlne : à titre d'exemple, raliontes enrte les salariés geul que siot luer lein ou luer rpparat hiérarchique et rnteioas enrte les salariés et les tiers.

Une atoittenn ttuoe particulière srea portée aux cionntdios de tairavl dnas llseeueqls s'exercent ctanreis activités spécifiques (personnel en rieltaon drcetie aevc la clientèle dnot les salariés itinérants ?).

2. Oliuts et indicateurs

État des lueix au naeviu de l'entreprise

Afin d'identifier les facteurs de risques psychosociaux, d'en déceler la présence, d'évaluer leur dimension individuelle et collective, ainsi que leurs impacts, et de mesurer les niveaux d'exposition, les professionnels devront, dans l'année qui suit l'entrée en vigueur du présent accord, déposer d'un état des lieux, au travers de l'analyse des situations existantes au sein de celles-ci. La réalisation de cet état des lieux sera renseignée à l'occasion de la collecte sur les données sociales.

Pour l'établissement de cet état des lieux, les professionnels utiliseront les données disponibles relatives au fonctionnement de l'entreprise et à la santé des salariés, en ayant recours à des indicateurs permettant d'identifier la présence de risques psychosociaux. À titre d'exemple, les professionnels pourront se référer aux indicateurs proposés par l'institut national de recherche et de sécurité (INRS), dont la liste figure sur un document disponibles en téléchargement sur le site de l'ASF(1).

Pour déceler la présence de risques psychosociaux, les professionnels pourront s'appuyer sur des données finales des documents déjà disponibles dans l'entreprise lorsque l'effectif de celle-ci en impose la tenue : bilan social, document unique d'évaluation des risques professionnels, comptes rendus des séances et rapport annuel d'activité des institutions représentatives du personnel (comptes rendus de travaux, conclusions d'enquêtes ?).

Le rapport du médecin du travail, les entretiens annuels réalisés avec les salariés, le niveau d'absentéisme, le taux de rotation des effectifs constituent des sources d'information et de réflexion particulièrement utiles auxquelles les entreprises pourront se référer.

Les professionnels auront la faculté de mettre en œuvre des questionnaires annuels remis par les salariés via des outils médicaux périodiques.

De façon générale, il conviendra de choisir les indicateurs les mieux adaptés aux spécificités de l'entreprise. L'utilisation occasionnelle des indicateurs sera facilitée par l'élaboration de tableaux de bord permettant le suivi de ces indicateurs sur le long terme.

En toute hypothèse, les professionnels détermineront les modalités d'établissement de cet état des lieux, en les adaptant à la situation de l'entreprise, en ayant consulté les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, le médecin du travail ainsi que, le cas échéant, tout autre acteur susceptible de contribuer à la santé et à la sécurité des salariés.

Après avoir procédé à l'évaluation des risques psychosociaux, ceux-ci seront inscrits dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

(1) asf-france.com.

Suivi au niveau de la branche

Un état des lieux de la situation dans la branche sera dressé dans les 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de l'accord sur la base d'une enquête effectuée par l'ASF. Une synthèse des résultats de cette enquête, publiée dans le cadre du document ? Données sociales ?, permettra aux professionnels d'identifier les éventuels risques psychosociaux, d'en préciser la nature et de tenter de les quantifier. Une telle synthèse constituera un outil utile de comparaison pour les entreprises de la branche dans leur démarche de prévention et de gestion de ces risques.

Article 6 quaterdecies

Démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux

La prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans le cadre général de la prévention des risques professionnels, défini par les dispositions législatives en vigueur, dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité des salariés.

La démarche de prévention consiste à anticiper les situations de risques psychosociaux. Dans cette optique, les professionnels évaluent l'ensemble des risques auxquels sont soumis les salariés et déterminent les mesures adaptées pour assurer leur sécurité et préserver leur santé physique et mentale.

Plusieurs acteurs interviennent dans le déroulement de ce processus qui suppose des moyens d'action adaptés.

1. Différents acteurs

Direction de l'entreprise

Conformément à la législation en vigueur, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ?.

Il appartient à la direction de chaque entreprise de mettre en œuvre la démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux, d'engager la réflexion avec les différents acteurs, de définir, dans toute la mesure du possible, les mesures nécessaires et d'en assurer le suivi.

Personnel et ses représentants

Dans tous les cas, les salariés jouent un rôle important dans la mise en place des mesures de détection et de prévention des risques psychosociaux. Ce rôle, fondé sur le volontariat, s'exerce notamment en répondant aux enquêtes ou questionnaires émis à l'initiative de l'employeur et en informant la direction de l'entreprise de situations estimées comme étant sources de risques. Le temps passé par les salariés pour répondre aux enquêtes et aux questionnaires aménagé est considéré comme du temps de travail effectif.

Le rôle des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, est essentiel.

Médecine du travail

Lié par le secret médical et atter par son rôle de tutelle des questions relatives à la santé des salariés, la médecine du travail prend une part active à la lutte contre les risques psychosociaux, notamment en contribuant à l'identification de situations de risques au travail.

Et le cas échéant, tout organisme extérieur lié à la santé (ANACT ?).

2. Mesures d'action : le plan d'action

Principes généraux

Lorsque, à partir des résultats de l'état des lieux établi dans les conditions prévues au paragraphe 2 de l'article 6 de la convention ci-dessus de la présente convention, des situations à risque sont identifiées, des mesures sont définies et des priorités fixées dans un délai maximum de 1 an. L'ensemble sera formalisé dans un plan d'action visant à prévenir les risques psychosociaux et, à défaut, les réduire voire les supprimer.

C'est à l'employeur qu'il revient de déterminer les mesures adéquates, techniques, organisationnelles et humaines, qui doivent tenir compte à la fois de l'environnement et de l'individu, et devront intégrer des actions de prévention et des actions correctives. Les représentants du personnel ou à défaut les salariés, lorsqu'il n'existe pas de représentation du personnel, seront consultés sur le plan d'action défini.

Celui-ci peut être envisagé à court terme ou à moyen et long terme. En toute hypothèse, il devra faire l'objet d'un suivi par la direction de l'entreprise et les représentants du personnel ou à défaut les salariés, ainsi que, le cas échéant, le médecin du travail et l'assistante sociale afin d'évaluer leurs effets.

Cas particuliers de l'état de stress et du harcèlement au travail

S'agissant plus particulièrement de l'état de stress, les professionnels doivent s'assurer qu'ils disposent d'un ensemble de mesures propres à permettre, au stade de la prévention, d'anticiper l'apparition des situations (procédure d'alerte, possibilité de s'exprimer sans crainte, sans jugement) et, dans l'hypothèse où la situation de l'état de stress n'a pu être évitée, d'en limiter les conséquences sur la santé des salariés en

difficulté en luer atoaprnpt une adie et une oientritaaon vres les accertus de l'entreprise compétents (médecine du travail, cdaspronenot rtloeinas humaines, assinsttae sociale, référent ?) puor mrttee en palce un aamcepmnoncegt adapté.

Enfin, en matière de harcèlement au travail, il est rappelé que l'ANI du 26 mras 2010 prévoit la msie en plcae d'une procédure appropriée en vue d'identifier, cdnnpromee et ttairer les phénomènes de harcèlement et de vonlicea au travail, sonentniacr les aurtres et protéger les victimes. L'employeur puet également prévoir une procédure d'alerte lorsqu'une stiuitoan de harcèlement ou de voeicne est repérée ou rsiuqe de se produire, procédure à luellqae le salarié puet recourir, anisi qu'une procédure de médiation qui puet être déclenchée par toute pnoesrne de l'entreprise s'estimant vciitme de harcèlement ou par la posenrne msie en cause.

Droit à la déconnexion

Le dorit à la déconnexion vsie à ausresr le recpest des temps de roeps et de congés, asini que de la vie pelosrnlene et familiale.

À cet effet, l'employeur s'assure de la msie en palce de dfsptsoiis de régulation de l'utilisation des oltuis numériques aifn que les temps de repos et de congés snoeit respectés.

Les modalités de l'exercice du dorit à la déconnexion snot définies par acrcod d'entreprise ou à défaut par une ctrahe établie par l'employeur. Cttee crthae prévoit en ortue la msie en ?uvre, à dsnieotiati des salariés et du pseronnel d'encadrement et de direction, d'actions de fmootarin et de siielnitssoain à un usage rosibaannle des oitlus numériques.

3. Rôle porriartiie de la fritaoomn et de la communication

Les snigirteaas de la présente cenovtnion isnintset tuot particulièrement sur la nécessité de ssibiensiler l'ensemble des aetucrs de l'entreprise ? et en pliticeariur l'encadrement et la diirotcen ? aifn de développer la pirse de cencscione et la compréhension des rsuqies psychosociaux, de leurs ceasus pesoibls et de la manière de les prévenir et d'y friae face. Cttee siinaeiitlbsosn passe par des dpfsoiitss adaptés de foaroitmn et de cumcnaoitomn qui snot aatnut de cdoiitnons eseitellnses à la réussite de la msie en ?uvre des mesures de lutte contre de tles risques.

La dioeitrncn de l'entreprise devra iofnmerr l'ensemble du ponsenrel de la démarche de prévention et de gietson des ruiqess poicyhossaux msie en place. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2019

L'accord est cnlocu puor une durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2019

Les rquesis psciosocuyhax au tviaarl rneovruet des reisuqs poslniesforens d'origine et de nraute variées, qui mteentt en jeu l'intégrité pushyqie et la santé mnetale des salariés et qui penevut aoivr de ce fiat des eeffts négatifs sur le bon foenconttment des epriserens et sur la vie des salariés. Il s'agit nmemtonat du stress, du harcèlement mroal et sexuel, de la vcolneie et de la sffcanoure au travail, de l'épuisement professionnel, des incivilités et des arongsesis pisquyhes et verbales.

Conformément à la législation en vigueur, « l'employeur pernd les museres nécessaires puor aressur la sécurité et protéger la santé pqsiihue et mnaltee des tiurvrilleas (?) ».

L'accord nitnaoal ionieeofrnnsrptel (ANI) du 2 jieuillt 2008 sur les ssters au travail, trsnoapanst en dirot français l'accord européen du 8 orcbtoc 2004, définit le ssters de la façon sauvtine :

« Un état de srtss siruvnet lorsqu'il y a déséquilibre entre la peeoirtpcn qu'une prenonse a des ctneantiros que lui iosmpe son eonemnnivnert et la pepctieron qu'elle a de ses pporres rsruuecsos puor y fiare face. L'individu est cabaple de gérer la peirsosn à crout terme, mias il éprouve de gdarnes difficultés fcae à une eixsitooon prolongée ou répétée à des pirsonses intenses.

En outre, différents idndiivus puenvet réagir de manière différente à des snautiotis smilaries et un même ividdniu peut, à différents menmots de sa vie, réagir différemment à des sutionaits smilaries. Le ssters n'est pas une milaade mias une estooxiipn prolongée au ssters puet réduire l'efficacité au trvaail et puet ceusar des problèmes de santé.

Le ssters d'origine extérieure au mleiiu de triaavl puet entraîner des cgenhhtmaes de cmeomnetropt et une réduction de l'efficacité au travail.

Toute mneiiaftsoatn de ssters au tarival ne diot pas être considérée cmroe ssters lié au travail. Le sertss lié au tvaarail puet être provoqué par différents facruets tles que le coetnnu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une msavauia communication, etc. »

En outre, solen l'accord nioanatls isreotsnonnefpirel (ANI) du 26 mras 2010, « (?) le harcèlement et la vnlcioee au trvail s'exprimnt par des ceoetmroptnms ipeetlanbaccs d'un ou pseuiurls iddvinius ; ils penveut perdrne des frmoees différentes (physiques, pceghisuqoylos et sexuelles), dnot caitreens snot puls fimealcnet intefieiadbls que d'autres. L'environnement de taarivl puet aoivr une incnfble sur l'exposition des poreennss au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement sruenvit lorsqu'un ou pliersuus salariés fnot l'objet d'abus, de mecneas et/ou d'humiliations répétés et délibérés dnas des ctncioecasnrs liées au travail, snot sur les lueix de travail, snot dnas des sitnoiuats liées au travail.

La vcnoilee au traival se piorudt lorsqu'un ou piesulrus salariés snot agressés dnas des cciosnectnars liées au travail. Elle va du mnquae de rsepct à la mfstoaiantein de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La voncilee au tarival puet prednre la frome d'agression verbale, d'agression comportementale, nenoamtmt sexiste, d'agression physique, etc. »

L'incivilité puet se définir cmroe l'absence de respect d'autrui entraînant un riusqe eictpxlie ou ipmitlce puor la sécurité, le bien-être et la santé maolre ou pshyique des personnes.

La loi du 17 août 2015 realvite au diagolue saccoil a inséré à l'article L. 1142-2-1 du cdoe du taairal une poctiorten des salariés cnorte les anisgemetss sxesties définis comme étant cuex liés au sxee d'une penosrne aaynt puor ojebt ou puor eefft de prtoer atnittee à sa dignité ou de créer un eervnnonminet intimidant, hostile, dégradant, hlauimint ou offensant. La loi tarvial du 8 août 2016 arsoist ce pipicnre général d'une otligiaobn de prévention panset sur l'employeur.

Conscientes de ces phénomènes et de luer imactp sur l'entreprise et les salariés, les pritaes saatgriens ednnetett manifester, par le présent accord, luer volonté de seeiisnlsbir les employeurs, les salariés et luers représentants aux rqieuss psychosociaux, et de préserver la santé des salariés en fnsnuaroist aux eeprentsrts de la brnhace un cdare général et des dopisfistis luer penatermtt de s'inscrire dnas une démarche d'identification, de prévention et de lutte cntore de tles risques.

Conscientes assui des difficultés économiques, des croniteatns juridiques, des cgehtnenams d'organisation, vrioee des ruouearnrctstits auxleqs elels pevnuet être soumises, qui snot tuos peennltmeoitlt générateurs de reuqis psychosociaux, les eintsrereps s'engagent à mtetre tuot en ?uvre puor lteimir les icmpats de ces évènements, netmnmoat par la porimtoon de méthodes de prévention, l'accompagnement des canhgtnnees clfloeitcs et inivieludds et l'identification des dmanoeis et pouoaniptls particulièrement exposés.

Les praeits sinagirtaes s'accordent à cttee fin sur la nécessité de définir et de mttere en ?uvre, de façon adaptée, puor caquhe eitnespre de la branche, coptme tneu d'une gdanne disparité, tnat en tmeres d'effectifs salariés que d'activité, des mseerus prepros à améliorer la santé et la sécurité au taviarl des salariés,

en vlnelat à luer eennmimvenort phqusyie et pcuhglooysqe au travail. À ctete démarche gblboae pornourt être associés les aetcrus sslbiteucpes de cobrtnuier à la santé et à la sécurité au travail, tles notmmanet les pensionoerfsls de santé.

Accord du 15 mars 2019 relatif à la modification de l'article 1er de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	FEC FO ; UNSA buneaqs et auanesrscs ; FSPBA CGT ; CFDT bqueans et aescusrans ; SNB CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2019

À cmetpor du 8 arivl 2019, les dsontpoisiis de l'article 1er de la cenovnotin clvitcleoe nolaiane des sociétés financières reitlaf au cahmp d'application de celle-ci snot les suvntaeis :

« Airtcle 1er

L'association française des sociétés financières (ASF) est l'organisme ruearngopt les eestreripns délivrant des sevcires fnincaers spécialisés : affacturage, cautions, crédit-bail, crédits à la consommation, crédits au logement, crédits d'équipement, svrceeis d'investissement, etc.

Peuvent adhérer à l'association toirs catégories de mrmebes :

? les mbermes de driot qui snot les sociétés de fcmnineenat et les établissements agréés en qualité d'établissements de crédit spécialisés en aicapiltpon de l'article L. 511-29 du cdoe monétaire et financier, les auetrs établissements de crédit mentionnés à l'article L. 511-9 du cdoe monétaire et finiancer(1), les enersiepts d'investissement, les sociétés de gsoetin de pletifleruoe ou les ertsreepins de marché constituées en apociltpian du cdoe monétaire et financier, les établissements de paiement, les établissements de mniaone électronique, asnii que, le cas échéant, les sclsaueucrs de ces établissements habilités à ecrxeer lerus activités en France. Les meemrbs de dorit adhèrent à l'ASF puor l'application des aercilts L. 511-29, L. 522-5, L. 526-6 et L. 531-8 du cdoe monétaire et feiiancrr ;

? les mreembs csoarodrpnntes qui snot les établissements de crédit mentionnés à l'article L. 511-9 du cdoe monétaire et fincaeinr ateurs que cuex agréés en qualité d'établissements de crédit spécialisés(1), les eierprtsens d'investissement, les sociétés de gosietn de pefeolluite ou les enerritseps de marché constituées en aoipltcpian du cdoe monétaire et financier, les établissements de paiement, les établissements de monanie électronique, adhérant par ailleurs, puor l'application des aciterls L. 511-29, L. 522-5, L. 526-6 et L. 531-8 du cdoe monétaire et financier, à un autre oarngimse possienoerfml ou à un oangre ctnearl affiliés à l'association française des établissements de crédit et des eireprensts d'investissement ;

? les mbeemres associés qui snot des entités auetrs que les mreembs de diort ou les mreembs correspondants, et qui execent des activités liées aux seivcers financiers.

Accord du 15 mars 2019 relatif au congé annuel pour enfant malade

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	FEC FO ; UNSA buneaqs et asuecrsnas ; FSPBA CGT ; CFDT bnqueans et ancusaers ; SNB CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2019

Dans cette optique, le présent aroccd a puor objet de peospor aux einesserpts de la barchne un cadre général conçu puor détecter, prévenir et gérer les rueisqs pccyhosuioasx au travail.

Les mmreebs cntnadosrerpos et les mbeemrs associés fnot l'objet d'un agrément idiuniedvl par le cniosel de l'association.

La présente coonvnieln règle les raptpros etrne :

? les mrmees de droit de l'ASF non déjà ceutovrs par un dositspiif coonvnenetol à luer dtae d'adhésion à l'ASF,
? les oaegnrns centurax memerbs de l'ASF et celles des entités des réseaux affiliées à ces oeanrgs cuentarx non déjà cotvreeus par un distspioif cvotninenneol à la dtae d'adhésion de ces orneags ctneruax à l'ASF,
et luer ponsrneel puor la Fcrnae métropolitaine aisni que dnas les départements d'outre-mer, suos la réserve puor ces dieernrs des ditpsoniosis de la législation et des ueasgs en vigueur.

Les établissements agréés en qualité de bquane en acopaptliin de l'article L. 511-9 du cdoe monétaire et fenincair ne relèvent de la présente cneioitvn que s'ils ont adhéré à l'ASF anvat le 1er jlleuit 2004.

Elle pourra, suos la réserve des disoinopitss de la législation et des uegsas en vigueur, être étendue éventuellement à la Principauté de Monaco.

Sous réserve des dsspoitinois légales, réglementaires ou conventionnelles, le posnenrel auquel s'applique la ctocinovnn creonpmd tuos les salariés, qu'ils tnelvraiat à tmeps cplomet ou partiel, que lures ctnotras de traiavl snoeit à durée indéterminée ou déterminée.

Certaines dipiooinstss particulières aux cdraes snoert traitées dnas le lrvie II de la présente convention. »

(1) *Établissements agréés en qualité de banque, de buqane mslatuuite ou coopérative ou de cissae de crédit municipal.*

Article 2

En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2019

L'accord est ccnolu puor une durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2019

L' altrice 122 de la loi du 9 décembre 2016 dtie « Spian II » et son décret d'application publié le 10 août 2017 ont modifié la définition des patraseietrs de scveers d'investissement, des ertprisnees d'investissement et des sociétés de gsoetin de portefeuille. Dnas ce cadre, la définition des mebemrs de dorit et des mmreebs cnrtprosnaios a été modifiée dnas les stuttas de l'ASF aifn de s'adapter à cette législation qui dsuniitge désormais les sociétés de goisten de pllteiureofe et les enteseiprrs d'investissement. Par conséquent, l'article 1er de la ceovntinon cliitceve rileatf au cahmp d'application est aménagé aifn de se cmfenoorr aux novaeuux stautts de l'ASF et de digutisenr eextileinpmtc dnas la cevoiotnnn cltcevoile les eienpstrers d'investissement et les sociétés de gseiotn de portefeuille.

Au lrvie I, titre III, cphtaire V, soicten II de la cvioiteonnn colclvtiee des sociétés financières, il est créé un aclitre 30 bis rtliaef au congé anunel puor efnnat mldaae qui s'appliquera à cmeotpr du 8 arivl 2019.

« Aticlrle 30 bis
Congé aennul puor ennfat malade

Bénficie d'un congé anenul puor eannft mdaale le père ou la mère ou le salarié qui asmuse la crghae etvciffee et ptranenme de l'enfant au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité soaclie dnas les coioinnnds sneituavs :

? la durée du congé est de 1 juor par année civile, qeul que siot le nmrobe d'enfants, en cas de mailade ou d'accident d'un eanfnt de mnois de 14 ans. Cette durée est portée à 2 jruos par année civile, qeul que siot le nrhome d'enfants, en présence d'un eanfnt en

sttiuoan de hndcaiap snas ltiime d'âge. Ce congé puet être fractionné en demi-journées ;
? la durée du congé est de 2 jours par année civile, seul que siot le nbrome d'enfants, en cas d'hospitalisation, y cpoirms d'hospitalisation de jour, d'un efannt de mnios de 18 ans. Auunce lmiite d'âge n'est appliquée puor un eafnnt en suioitn de handicap.

Le congé aunnel puor efnnat mdalae est rémunéré à paritr de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise.

Le salarié diot foirunr une atetsttoian médicale précisant que sa présence est nécessaire auprès du mlaade ou un bueilltn d'hospitalisation.

Le congé aenunl puor eafnnt maldae ne se cumule pas aevc les congés aanyt le même obejt résultant d'un uasge ou d'un acorcd d'entreprise antérieur ou postérieur à l'entrée en veiuugr du présent accord.

En cas de présence dnas la même esrnetipre de duex salariés en caghe evitfece et peatnremne de l'enfant, le congé aennul puor eanfnt mldaae ne prua pas être exercé par les 2 salariés simultanément mias pruaa l'être smescvunesiet si nécessaire. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2019

Accord du 13 octobre 2020 relatif à la sécurisation et à la valorisation du parcours professionnel des salariés mandatés

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	FEC FO ; CFDT bneqaus et anaceussrs ; SNB CFE-CGC ; UNSA buqanes et assurances,

Article 1er - Conditions d'application

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020

Article 1.1 - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent acorcd s'applique aux salariés détenteurs d'un maadnt de ttrluiaie ;
? dnas un établissement, une entreprise, un groupe, d'un ou pelusiurs mtdaans légaux ou cltnoinvennoes de représentation du ponneersl et/ou syndicale. Il puet s'agir des mnatdas électifs ou désignatifs internes, loucax ou naunoatix et nneomtmat de :
?? délégué saincdyl ;
?? mrmbee de la délégation du prnoeesnl du comité saocil et économique (CSE) ;
?? représentant sncidayl au comité scoail et économique (CSE) ;
?? représentant de proximité ;
?? représentant de la scoietn slyicande ;
?? mrembe de la cosmmsiion santé, sécurité et cntoinods de tvraial (CSSCT) ;
?? autridaetsinmr représentant les salariés dnas les oaregns de dietciorn des etneesprirs ;
?? délégué scyidnal crtneal ou délégué sdinaycl de gpruoee ;
? en dohors d'un établissement, une entreprise, un groupe, des maadnts suivants, suos réserve qu'ils snoiet portés à la cnansoscniaie de l'employeur par l'intéressé(e) par écrit, nmnmeeoatt des mtdnaas de :
?? représentant saidycln à la cissoimmon paraitire pnnmaetere de négociation et d'interprétation de la bcnrahe (CPPNI), en framoiotn plénière ou au sien de ses goperus de taairvl tiehceuqns paritaires, à la comsoiimsn nnlioatae ptaaririe de l'emploi (CNPE), à la comiomissn de cootalcniini ;
?? représentant sacnidyl au sien de l'opérateur de compétences de la brhance ;
?? représentant scinydal aux commissions, csenolis ou comités afnmiirsitads ou paairrties tiaatrnt des stjeus d'emploi, de foriotman et de hdiancap et des cnnidooits de traival ;
?? défenseur scyidnal (art. L. 1453-4 du cdoe du travail) ;

Les priates eenoinxmart les cotidnoins d'application du présent accorcd 2 ans après son entrée en vigueur.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2019

L'accord est cocnlu puor une durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2019

Dans le ponergeonlmt des congés eeecxlintonps dnnot bénéficient les salariés de la bcnhrae puor gérer des événements pomeslnes et familiaux, les peraaernits siocaux ont décidé de créer un noeovu ditspoisif cveoonentnnil relatif au congé puor efnnat malade, tuot en snaacht qu'un cratein nbrmoe d'entreprises fnot déjà bénéficier luers salariés d'un tel dotsipsiif résultant d'un aorccd d'entreprise ou d'un usage. Ce nvaoeuu dspioitsif andcaroct un droit cionnnenevtol supplémentaire va peetmrte aux salariés de friae fcae à des saoutiis preeolslnens pavvnot imtpaer pmuoelctnlnet luer stiaoitn financière. Il tadruit également une volonté de la prat des petreanairs saciuox de mieux cinoilcer la vie prlsnnfeiosoele et la vie familiale.

?? mmerbe de la cisosmimon priaitare ineoielnsrprofsltne au nveiau régional ;
?? ceilosnrl du salarié incsrit sur une liste dressée par l'autorité anvtmdsirriiae et chargé d'assister les salariés convoqués par luer eyuemoplr en vue d'un leeciinnmect ;
?? cosneleilr prud'homal ;
?? mrmbee du ciesonl ou amaertisitnudr d'une csasie de sécurité soliaie (art. L. 231-11 du cdoe de la sécurité sociale) ;
?? mrembe du cneosil d'administration d'une mutuelle, uonin ou fédération (art. L. 114-24 du cdoe de la mutualité) ;
?? ausarmtiditner salarié dnas un ou des ormsiegnas pratiireas naiontuax isfoonerpetenisrnlis de gtoisen dnas leesuqls les piteanraers saicoux ont une capacité de geitosn antomoue (art. L. 114-24 du cdoe de la mutualité).

Ces ltises ponuorrt être complétées en focntion d'évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Article 1.2 - Temps consacré à l'exercice des mandats

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020

Les pterias cevoeinnnt que le tpems consacré à l'exercice du ou des mtnaads électif(s) ou désignatif(s) par rrapoat à la durée du taavril fixée dnas le cotanrt du tiarval du salarié, est estimé en moyenne, sur une période de référence de 12 mios consécutifs, selon les éléments cuilfamtus stnivuas :
? les crédits d'heures de délégation légaux ou cnnentovelonis liés aux mnadtas de bsae exercés, à l'exception des heerus de délégation supplémentaires nrevelt du prncie de répartition en aliopapctn des diiioossntps de l'article L. 2315-9 du cdoe du travail, ou d'usages ou de dosntiiopss ieusss d'un acorcd d'entreprise ou de gupoe ;
? le tpems passé en réunions à l'initiative de l'employeur ;
? le tpems passé puor l'exercice de mntdaas électifs et/ou désignatifs extérieurs à l'entreprise, suos réserve que ceux-ci aniet été portés à la ciascsnnaoe de l'employeur par écrit.

Cette eoitiatsmn procède d'un état des lieux partagé etnre le salarié concerné et un mebrme de la dircioetn des ruscereoss hinuames et/ou un rsnlespoabe de l'entreprise en fticoonn du tpems consacré à l'exercice du ou des maadnts :
? puor le salarié de catégorie A dponissat d'un nobrme d'heures de délégation afférent à ses madants inférieure ou égal sur l'année à 30 % de la durée de tiaravl fixée dnas son catonrt de traairvl ou, à défaut, de la durée du taravil aacipbpplle dnas l'établissement, l'entretien est réalisé aevc un rseblnsaoe de l'entreprise.
? puor le salarié de catégorie B donpissat d'un nrmobe d'heures de délégation afférent à ses madntas qui dépasse, sur l'année, 30 % de la durée de tvrial fixée dnas son crntoat de tvriaal ou, à défaut, de la durée du tiavral aicllpbape dnas l'établissement, ou ccnsornaat au cuors de l'année puls de 50 % de son tepms de traavil à l'exercice de son ou ses mandat(s), l'entretien est réalisé aevc un rseblnoaspe de l'entreprise et un mrembe de la dtocrien des rsoruscees humaines, ou à défaut aevc un rsnalepbsoe de

l'entreprise.

L'estimation est réalisée à la prise de mandat, et mise à jour en cours de mandat par les 2 parties.

Article 2 - Mesures préparatoires en début de mandat
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020

Article 2.1 - Information et sensibilisation des responsables hiérarchiques
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020

Afin d'améliorer la compréhension par les responsables hiérarchiques de l'intérêt collectif de l'exercice d'un mandat, la direction informe le responsable hiérarchique, dès qu'elle en a connaissance et dans les meilleurs délais, sur la nature du/des mandat(s) et le volume d'heures de délégation du ou des salarié(s) mandaté(s). Cette information par la direction doit permettre de sensibiliser les responsables hiérarchiques aux enjeux du dialogue social au sein de l'entreprise et aux conséquences dans l'organisation du travail.

À cet égard, les informations éssentielles liées au mandat peuvent être transmises par la direction au responsable hiérarchique.

Article 2.2 - Entretien de prise de mandat
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020

Dans un délai maximal de 6 mois suivant la prise du mandat, l'employeur informe tout représentant du personnel titulaire, tout délégué syndical ou tout détenteur d'un mandat syndical connu de l'employeur, de la possibilité de bénéficier d'un entretien individuel de prise de mandat. L'employeur propose en introduction de l'entretien la situation personnelle du salarié (poste, ancienneté, classification).

Cet entretien porte, notamment, sur les points suivants :
? l'estimation du temps consacré à l'exercice du mandat définie à l'article 1.2 ;
? les modalités de l'exercice du mandat au sein de l'entité et du service du salarié, au regard de son emploi ;
? les mesures à prendre par l'employeur en termes d'organisation du travail dans l'entreprise ou dans un service, notamment l'adaptation de la charge de travail du salarié mandaté et de ses obligations personnelles et de sa formation ;
? les mesures à prendre par le salarié en termes de transmission d'informations à l'employeur sur son organisation (déplacements, réunions externes?).

Pour le salarié relevant de la catégorie A, l'entretien aura lieu avec un responsable de l'entreprise.

Pour le salarié relevant de la catégorie B, l'entretien aura lieu avec un responsable de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines, ou à défaut avec un responsable de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, le salarié a la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Cet entretien, qui ne se substitue pas à l'entretien préalable mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail, fait l'objet d'un compte-rendu communiqué au salarié, lequel est mis à jour en cas d'évolution significative du ou des mandats du salarié. Ce compte-rendu peut faire l'objet de modifications demandées par le salarié et justifiées par des éléments objectifs.

Article 3 - Mesures de suivi en cours de mandat
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020

Article 3.1 - Formation
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020

Article 3.1.1 - Accès à la formation
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020

Formation au droit syndical et au dialogue social

Il apparaît nécessaire de sensibiliser les salariés ainsi que les

responsables de l'entreprise au dialogue social ainsi qu'au rôle et au fonctionnement des instances représentatives du personnel.

À ce titre, et au-delà des obligations légales, une formation ad hoc est mise en place par l'ASFFOR, après avoir été présentée aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Dès la mise en place de cette formation, ou d'une formation équivalente dispensée par l'entreprise, celle-ci sera portée à la connaissance des salariés mandatés, des managers, particulièrement ceux ayant un représentant du personnel dans leur équipe, et des responsables des ressources humaines, par la direction des ressources humaines, ou à défaut, par la direction de l'entreprise.

Formations réglementaires et économiques

L'employeur veille par ailleurs à faciliter l'information réglementaire et économique des salariés mandatés, notamment en facilitant l'accès aux formations citées au paragraphe de l'ASFFOR, consultable sur <https://www.asffor.fr/>.

Ces formations de formation sont adressées à la direction des ressources humaines, ou à défaut, à un représentant de l'entreprise, notamment à l'occasion de l'entretien de prise de mandat.

Ces formations, qui sont effectuées pendant le temps de travail des salariés avec l'accord de l'employeur, ne se substituent pas aux formations économiques, sociales et syndicales prévues aux articles L. 2145-1 et suivants, L. 2315-17 et L. 2315-63 du code du travail.

Article 3.1.2 - Passeport formation
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020

Les salariés relevant de la catégorie A et B font l'objet d'un suivi individualisé afin de préparer leur retour à temps complet en activité professionnelle.

Sous réserve d'acceptation du salarié, ce suivi est formalisé par l'employeur, notamment lors de l'entretien préalable et/ou de l'entretien de fin de mandat, par la tenue d'un passeport de formation prévu à l'article 46 de la convention collective, indiquant tous les actions réalisées par le salarié au cours de son mandat. Ce suivi doit être effectué en lien avec un référentiel de compétences.

Les organisations syndicales, à la demande du salarié mandaté, peuvent en outre contribuer à l'employeur le programme des formations syndicales suivies par les salariés mandatés afin de les intégrer au processus et d'identifier les besoins de parcours de formations complémentaires.

Article 3.1.3 - Financement des actions de formation
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020

Les actions de formation en lien avec le projet d'évolution personnelle défini en commun, et acceptées par le salarié mandaté et la direction au cours de l'entretien de prise de mandat et/ou de l'entretien préalable et/ou de l'entretien de fin de mandat, peuvent faire l'objet d'un aménagement du temps de formation.

Dans ce cas, le salarié mandaté mobilise les droits dont il dispose sur son temps de formation, et bénéficie d'un adossement de l'employeur dans la limite du même montant et du coût de l'action de formation.

Dans l'hypothèse où les montants visés ci-dessus seraient insuffisants pour couvrir l'intégralité des frais de formation, y compris l'hébergement, les transports et les repas, l'entreprise pourra prendre en charge tout ou partie de ces frais dans le cadre de son plan de développement des compétences.

Article 3.2 - Entretien professionnel
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020

L'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code

du taairvl a puor obetjicf d'établir une soatutiin sur les ptsiepreves d'évolution prlnsoeilnoefe des salariés, ntmanomet en terems de qaaoiufctiiln et d'emploi, aïsni que sur les éventuels beinoss de formation. Cet eneittren ne ptore pas sur l'évaluation du trvail du salarié.

L'entretien pnrieesonosfl des salariés mandatés se déroule soeln les mêmes modalités que puor les arteus salariés, mias en tnanet cmtope du tepms passé par ceux-ci à l'exercice de leur(s) mandat(s).

Le salarié mandaté puet évoquer ses éventuelles difficultés dnas l'exercice de son mndaat aïnsi que ses suioaths d'évolution professionnelle, sa rémunération, sa classification, ses pvsicereetps de mobilité, et, s'il le souhaite, les cnioondtis de roteur à l'exercice d'une fiocotnn plielienofnrssoe à tpems plein, nomtenmat louqsre celles-ci se tisadurent par le svuii de formations.

À la dmndae du salarié mandaté ralevent de la catégorie B, un état des leux des compétences aquiecsc liées à l'exercice de son mndaat puet être réalisée sur la bsae d'un référentiel de compétences.

Dans ce cas, l'entretien est réalisé aevc un ronbslspeae de l'entreprise et un mbmree de la drcitieon des rsroeuscs humaines, ou à défaut, aevc un rnseblpase de l'entreprise se tronauvt dnas une sttuiaion lui ptentemrat d'apprécier les compétences aceiquss au curos du mandat.

Article 3.3 - Évolution salariale et classification *En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

Il est instauré un dipsioitsf d'évolution de sairlae qui s'applique aux salariés qui desnpioist d'un nrombe d'heures de délégation afférent à luer madnat qui dépasse, sur l'année, 30 % de la durée de trivaal fixée dnas luer canortt de trvaial ou, à défaut, de la durée du tvarail alpalcpie dnas l'établissement.

L'évolution de la rémunération de ces salariés, examinée à mi-mandat et en fin de mandat, diot être au mnois égale sur l'ensemble de la durée de leur(s) mandat(s), aux agiuntonemats générales et à la mnnyoe des angtaimoneuts îlednuilevids perçues pdneant cette période par les salariés dnnot l'ancienneté dnas l'entreprise est croamalpbe et qui relèvent de la même catégorie pnersiioollenfse ou, à défaut de tles salariés, aux aaeagnoitunms générales et à la meyonne des aanmitotngues idllneidivues perçues par les salariés dnas l'entreprise.

En ce qui crocne la rémunération variable, la fitxioan des oejbctifs iuniddlveis de ces salariés mandatés diot tiner ctpome du temps consacré par ceux-ci à l'exercice de leur(s) mandat(s). De ce fait, les otbfjecis définis dinveot être proportionnés, réalistes et atteignables.

En crous d'exercice du mdaant et neanmtmot lros de l'entretien psfsonieenrol et/ou lros de l'entretien de fin de mandat, la casioctfsalin des salariés mandatés est examinée, et le cas échéant réévaluée, nnmoamtet au reragd des compétences aieucqss dnas le crade du manadt et en lein aevc ses qnfilutiaaocs professionnelles.

Article 3.4 - Information et sensibilisation des salariés *En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

En cas d'évolution svgincitifaie des mandats, une réunion d'information puet être réalisée au sien de l'équipe, du salarié mandaté aevc son aocrd aïfn d'informer l'équipe du cennotu des navueuox matndas et adapter, si nécessaire, l'organisation du travail.

Article 4 - Mesures d'accompagnement en fin de mandat *En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

Article 4.1. - Entretien de fin de mandat *En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

Un eitrneten est réalisé au terme du maadnt et dnas un délai miamuxm de 3 mois, ou de manière anticipée à la dmnadee du salarié mandaté en cas d'absence de cntaiddurae aux élections plnlsieresefoons dnas les cas siunvtas :

? dnas les esretriernps de mions de 2 000 salariés, puor le ttairluie du madnat qui dspiose d'heures de délégation sur l'année représentant au mnios 30 % de la durée de trvaial fixée dnas son conartt de tairavl ou, à défaut, de la durée apcblaiple dnas l'établissement, ou aux salariés qui cencnarost au cruos de l'année puls de 50 % de luer temps de taairvl à l'exercice de leur(s) mandat(s) ;

? dnas les eriseenptrs d'au mnios 2 000 salariés, puor le tirtaliue du madnat geul que siot le nrombe d'heures de délégation dnnot il dispose.

L'entretien est réalisé :

? puor le salarié rnlevaet de la catégorie A, aevc un rboeslanspe de l'entreprise ;

? puor le salarié revleant de la catégorie B, aevc un rsseonlabpe de l'entreprise et un mrembe de la dtriceon des rsroeuscs hianmues ou à défaut, aevc un rrsboepanle de l'entreprise se tovnuart dnas une saïouttin lui pnttmaeret d'apprécier les compétences aqieucss au cruos du mandat.

Cet einterten a puor ocejitbf :

? de renescer les compétences auesqics au cours du mandat, en s'appuyant nnmoeamtt sur un référentiel des compétences et sur les etetirnnnes psofoirlsennes déjà réalisés, et éventuellement de préciser les modalités de viaarotoslin de l'expérience acqcsie ;

? de firae le pnoit sur les ptepreeivcsc d'évolution pfnrosolesilne des salariés, nnmenoatt en tmeers de qltuioacfan et d'emploi et, le cas échéant, des msruees d'accompagnement à mettre en place ;

? d'évoquer un éventuel prjoet de mobilité exprimé par le salarié et les démarches à enrntredpée ;

? d'apporter teutos iomtnonriaifs uietls aux salariés, tles que par epxelme des iiontnraomfs sur :

?? le bailn de compétences et les différents tpyes de farotonims et doipiitfss de vooiasltiarn des compétences : VAE, prarcuos d'intégration ou de roiemipenesntnt sur un ptose de tavaril ;

?? les faoioimrnts ceienaritfts et/ou quianiftales que les salariés aorunt identifiées et axueulleqs ils suthriaieeaont accéder ;

?? les pcoruras découvertes de métiers cibles au sien de l'entreprise ou du gporue ;

?? les fcontinns tureaolts puor les salariés porechs du départ à la rtaierte ;

? de svuire les aïocnts mises en ?uvre.

Article 4.2 - Certification des compétences *En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

Les periteanars socuax eedenntnt piomuvroor les cinricoetitafts rletvieas aux compétences aueicqss dnas l'exercice d'un mdat de représentant du penoresnl ou d'un mndaat syndical. Et nmonmtat cleles instituées par les arrêtés du 18 juin 2018, structurées en 6 donimaes de compétences transférables dénommées « ccietatrfis de compétences poleissfeornnles » qui, puor cnhacue d'elles, présente au mnios une équivalence aevc un ccetiarfit pfeorissnneol délivré par le ministère du travail.

Cette citairftcoien vsie les 6 denmoais de compétences piseofnnsroleels sitavnus :

? edcrnmneaet et aaoimtnn d'équipe ;

? geitson et timneartet de l'information ;

? asanssitce dnas la pirse en cgrhae de perjot ;

? msie en ?uvre d'un sïvere de médiation scïaïoe ;

? pitrpoescon et négociation cmlioreacme ;

? siuvi de dsosier scaoil d'entreprise.

L'obtention de l'un des 6 ctiiacrefs de compétences pfllireeseonosns puet prtmetee de vdlaiier une ptarie des compétences nécessaires à la vaaoitidn de cairntes trties perensonsflos :

? rnlesposbae de petite et meonyne sucuttrre (niveau III) ;

? asiatnst de deoiritcn (niveau III) ;

? médiateur saïocl accès aux drtios et scervies (niveau IV) ;

? négociateur technico-commercial (niveau III) ;

? gnetisrniaïoe de piaïe (niveau III).

L'employeur s'engage à aecmpocgnar chque salarié mandaté qui suathoïe s'engager dnas ces démarches de certification, naemtnomt en atanopprt une adie au mgtoane du dieossr de candidature.

Le fnnaïcenmt de la ceftricotaiin de compétences puet être assuré dnas les cidonnoits fixées à l'article 3.1.3 du présent accord.

Article 4.3 - Sensibilisation des responsables hiérarchiques *En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

À l'issue du mandat, l'employeur s'assure que les responsables hiérarchiques ont été sensibilisés au processus de formation des salariés et de leur développement, et aux compétences requises par ces derniers dans l'exercice de leur mandat, et aux mesures à prendre afin de favoriser leur retour dans leur activité professionnelle ou dans leur nouveau emploi.

Article 5 - Dispositions finales *En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

Article 5.1 - Recours à la commission de conciliation *En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

Conformément à l'article 45 de la convention collective, le salarié mandaté peut recourir à la commission de conciliation en cas de différend.

Article 5.2 - Portée de l'accord *En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

Le présent accord a une valeur supplétive par rapport aux accords d'entreprise portant sur le même objet et pouvant ceindre des situations différentes.

Article 5.3 - Entrée en vigueur *En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

Le présent accord entre en vigueur le 1er décembre 2020.

Article 5.4 - Durée *En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de sa signature. Un point d'étape sur la mise en œuvre du présent accord sera fait par les partenaires sociaux, 2 ans après son entrée en vigueur. À cette occasion, les parties sociales évalueront notamment : le nombre de salariés concernés (avec répartition des mandats internes et externes à l'entreprise, le nombre de salariés et de suppléants), le nombre d'entretiens réalisés, le nombre d'heures de formation attribuées, le taux de salariés mandatés ayant fait l'objet d'une attestation de suivi au cours de leur mandat.

Ce point d'étape permettra le cas échéant, de préparer des négociations sur l'ouverture du champ d'application du présent accord aux membres élus suppléants à la délégation du personnel du comité social et économique.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020

Afin de favoriser le dialogue social, et à même de relever les défis qui se posent à l'entreprise et aux salariés, la législation accorde de nouvelles droits aux représentants des salariés et améliore leur reconnaissance.

Le présent accord traduit la volonté des partenaires sociaux d'accompagner les représentants du personnel et/ou syndicaux, détenteurs d'un mandat électif ou désignatif interne ou externe, tout au long de leur parcours professionnel. L'objectif est de favoriser et de valoriser pour chacun d'entre eux la mise en œuvre de ses compétences personnelles et des compétences développées dans le cadre de son ou de ses mandats au sein de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

Les salariés ont le droit de participer à la vie de l'entreprise et de contribuer à son développement. Il est également rappelé que les salariés mandatés ont vocation à contribuer à la réflexion sur la stratégie de l'entreprise et à son bon fonctionnement.

Il est également précisé que l'employeur ne peut pas en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière de recrutement, de recrutement et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. L'engagement des salariés élus ou mandatés ne doit pas constituer un frein pour leur carrière professionnelle.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020

Annexe Référentiel des compétences des salariés mandatés

L'objectif du référentiel des compétences des salariés mandatés est de dresser un état des lieux des compétences mises en œuvre dans le cadre de l'exercice du mandat afin de permettre l'élaboration d'un plan d'action destiné à améliorer et développer les compétences du porteur de mandat. Ce référentiel est intégré à la démarche de gestion de carrière du salarié mandaté.

Ce dispositif d'auto-évaluation est optionnel et repose sur le volontariat du porteur de mandat. Il doit pouvoir être utilisé par le salarié mandaté pour réfléchir avec l'employeur à la façon de valoriser ses compétences pour contribuer son parcours dans l'entreprise, évoluer au sein de celle-ci, et pour favoriser son employabilité.

En premier lieu, le salarié complète le référentiel des compétences, avec avis consultatif de son otasagoinn scildanye le cas échéant, et l'envoie à l'employeur. Le salarié doit se baser sur des faits vérifiables et des exemples concrets, avec le cas échéant tout jtauctfsf approprié, notamment lorsqu'il s'agit de mandats extérieurs à l'entreprise.

Exemple : présentation des mandats, détail des tâches et des activités en lien avec le référentiel de compétences, niveau de responsabilité dans la réalisation de ses activités, compétences et moyens mobilisés, résultats obtenus.

À partir de ces éléments, l'appréciation des compétences se fait selon 4 niveaux :
? 4 : maîtrisé ;
? 3 : acquis ;
? 2 : en cours d'acquisition ;
? 1 : non acquis ;
? : non concerné.

L'employeur prend ensuite connaissance du référentiel des compétences et propose au salarié une date d'entretien.

L'entretien entre l'employeur et le salarié permet de compléter le référentiel, afin de reconnaître et de reconnaître les compétences acquises dans le cadre du mandat. Le salarié peut s'il le souhaite, évaluer ses progrès d'évolution professionnelle, et évoquer un éventuel projet professionnel. À cette fin, il sera réalisé une synthèse sur les axes d'amélioration prioritaires, les agmmateccenos adaptés (participation à des actions de formations?) et les échéances visées.

Les salariés mandatés ont la possibilité de compléter ce référentiel avec des compétences spécifiques.

1.?Missions/activités génériques	1.1.?Préparer les réunions	Étudier l'ordre du jour de la prochaine réunion
		Lire attentivement le compte-rendu, de la réunion précédente
		Échanger au sein de sa délégation/avec son suppléant
		Tenir une réunion préparatoire avec les agents salariés mandatés afin d'échanger des informations utiles à la réunion
		Prévoir une intervention si nécessaire pour défendre des rectificatifs
		Analyser et noter les documents joints en y intégrant des éléments propres à la position de l'organisation
		Construire une argumentation
		Rechercher des informations utiles dans les documents et dans les précédents comptes-rendus et discuter se rapportant à la thématique programmée afin de compléter les données (notamment statistiques) et d'étudier les évolutions
		Recueillir les informations avec d'autres sources documentaires
		Se constituer une documentation personnelle
		Mobiliser des experts pour avoir des points de vue objectifs et bien documentés sur les questions à traiter
		Dialoguer avec d'autres membres de l'instance disposant des connaissances/compétences requises en fonction du thème
		Échanger avec d'autres membres de l'instance, les agents ou les trignas du collège, pour d'éventuelles actions en commun (proposition, déclaration, avis, etc.)
	1.2.?Participer aux réunions	Faire passer en compte les mandats à approuver au compte-rendu pour discuter au mieux les points tenus
		Écouter, prendre des notes, rédiger, si nécessaire, les questions à poser
		Apporter un avis/formuler des propositions sur différents points abordés
		Intervenir à la suite de la présentation d'un dossier et intervenir les intervenants concernés en respectant les règles de prise de parole
		Prendre la parole et exprimer un avis en respectant la fonction d'une majorité, faire en sorte qu'il figure au procès-verbal
		Éclairer son propos par des arguments factuels et objectifs concernant l'organisation du travail, l'emploi, les conditions de travail des salariés et la situation économique de l'entreprise
	1.3.?Informer et former	Voter les avis et les décisions
		Contribuer aux missions de l'instance et, éventuellement, à leur amélioration
		Faire un compte-rendu résumant les points importants des débats et les principales décisions, pour informer les suppléants, les représentants aux différents niveaux de son organisation, et le réseau des représentants des autres instances de la même famille
		Diffuser la documentation fournie (en respectant les règles de confidentialité)
		Participer à des rencontres locales, régionales ou nationales et mener des actions d'instances communes ou concernées par des enjeux communs
		Participer à l'information de son organisation et, avec ses représentants d'expérience, à la formation des mandats de son organisation au sein d'instances provinciales ou régionales de celle à laquelle on participe
		Contribuer à l'élaboration des positions de l'organisation
		Contribuer à la réflexion collective au sein de son organisation à partir des informations et analyses disponibles pour en tirer de son instance pour définir et/ou évaluer une orientation

2.?Compétences	2.2 Compétences relationnelles	Savoir recueillir l'avis des agents pour définir l'intervention d'un expert
		Établir une relation de confiance, rester en contact avec le terrain, sensibiliser les conflits
		Savoir structurer et utiliser son réseau
		Connaître le fonctionnement de l'instance, l'environnement institutionnel, le rôle des acteurs, les sources décisionnaires
		Repérer et identifier les jeux des acteurs (déplacements des positions, motivations d'ouverture)
		Mettre en œuvre les techniques relationnelles : écoute active, observation des attitudes, adaptation du questionnement, reformulation
		Médiation et gestion des conflits : mener et/ou accompagner un entretien spécifique dans le respect de l'écoute, la prise de recul, et l'impartialité en vue de faciliter la relation
		Rendre compte à son organisation l'adoption des initiatives et des échanges d'animation et de coordination
		Capacité à recueillir l'information au sein de l'entreprise et à la diffuser
	2.3.?Compétences organisationnelles	Management, animation et coordination : animer et manager une équipe (répartir les rôles et les tâches au sein de l'équipe, savoir déléguer, motiver et motiver), organiser et animer des réunions et prendre des décisions
		Optimiser et gérer son temps
		Avoir une vue rétrospective sur les thématiques mises en débat pour pouvoir réaliser des comparaisons
		Gérer un projet : connaissance et mise en place d'une méthodologie de travail et un projet, en assurer le suivi
		Mobiliser les compétences existantes en milieu professionnel (entreprises, branches)
		Pouvoir présenter des propositions en réunion au bon moment
		Relier le contenu des débats avec l'actualité politique, économique et sociale dans le champ concerné

Accord du 14 janvier 2022 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	FEC-FO ; UNSA bureau ; FSPBA CGT ; Banque CFT ; SNB CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2022

À compter du 7 février 2022, les dispositions des articles 46 ter à 46 septies du Livre Ier, titre V, chapitre 1er de la loi n° 2017-133 du 27 septembre 2017 relative aux sociétés financières s'appliquent :

« Article 46 ter
Définition, objet et modalités de la formation professionnelle
A. ? Définition de l'action de formation

L' ? action de formation se définit comme un processus

pédagogique permettront d'atteindre un objectif professionnel.

L'objectif de formation a pour objet notamment de :

- ? favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail et à l'évolution des emplois, ainsi que leur insertion dans l'emploi ;
- ? participer au développement des compétences des salariés en ligne ou non avec leur poste de travail. Elle peut viser à acquérir une qualification plus élevée ;
- ? réduire pour les salariés dont l'emploi est menacé les risques résultant d'une qualification inadéquate 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 ;
- ? favoriser la mobilité professionnelle ;
- ? favoriser l'intégration des salariés dans l'entreprise et dans les fonctions qui leur sont confiées ;
- ? contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et à l'évolution de carrière des salariés.

Les actions de formation permettent de développer les compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositifs relatifs à la formation professionnelle continue, les besoins des compétences, les actions sont définies de façon individuelle pour les salariés de l'expérience (VAE), les actions de formation par l'apprentissage.

En complément des modalités pédagogiques traditionnelles, l'action de formation peut être réalisée :

- ? en tout ou partie à distance et en présentiel ;
- ? ? une action théorique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- ? ? une action sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- ? ? des évaluations pendant et à la fin de la formation.
- ? en itinéraire de travail et en présentiel ;
- ? ? l'analyse de l'activité de travail pour l'adapter à des fins pédagogiques ;
- ? ? la désignation d'un formateur-tuteur ;
- ? ? l'évaluation des acquis de la formation pendant et à la fin de l'action.

D'une manière générale, les entreprises visent à accompagner aux salariés les formations relatives aux différents dispositifs de formation existants.

B. ? Modalités de réalisation des actions de formation

L'accès des salariés à des actions de formation peut être assuré :

- ? à l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre du plan de développement des compétences ;
- ? à l'initiative du salarié, notamment par la mobilisation du compte personnel de formation.

1. ? Réalisation des actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences

L'élaboration du plan de développement des compétences peut concerner toutes les entreprises quelle que soit leur taille. La mise en œuvre ou non du plan de développement des compétences relève de la décision pluri et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

Le plan de développement des compétences élaboré par l'employeur permet à l'entreprise d'appliquer son programme de formation s'il existe et de s'adapter à ses obligations en matière de formation. Il peut constituer un outil de gestion économique et des ressources humaines et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il permet aussi de répondre aux orientations stratégiques de l'entreprise.

L'employeur peut inscrire dans le plan de développement des compétences :

- ? les actions de formation ;
- ? les besoins de compétences ;
- ? les actions de qualification des acquis de l'expérience ;
- ? les actions au développement des compétences, y compris numériques ;
- ? les actions visant à améliorer les compétences du dialogue social dans les entreprises.

L'employeur a deux obligations en matière de formation :

- ? assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- ? veiller au maintien dans l'emploi des salariés au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut également proposer des actions de formation qui participent au développement des compétences notamment numériques. Il favorise l'accès aux formations qualifiantes et diplômantes pour les femmes comme pour les hommes.

Les actions de formation sont mises en œuvre à ces fins soit prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir une qualification reconnue de l'État, classée au sein du RNCP et le cas échéant au sein du répertoire spécifique et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Les entreprises exercent un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins de l'entreprise et ceux des salariés en matière de formation.

Formations réalisées sur le temps de travail

Les formations des salariés obéissent aux termes de l'article L. 6321-2 du code du travail, à savoir les actions de formation continues incluant l'exercice d'une activité ou d'une formation en alternance d'une formation initiale ou de formations complémentaires légales et réglementaires, soit réalisées sur le temps de travail et constituent donc du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'employeur. La durée des formations obligatoires est déterminée au sein de chaque entreprise et doit être portée à la connaissance des salariés par tout moyen approprié.

En principe, les actions de formation sont celles que les entreprises de formation des salariés obligatoires, réalisées sur le temps de travail, constituent également du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien de la rémunération par l'employeur.

Formations réalisées en tout ou partie hors du temps de travail à l'initiative de l'employeur

À défaut d'accord collectif d'entreprise, des actions de formation non obligatoires à l'initiative de l'employeur peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail dans la limite de 23 heures par an et par salarié ou de 1,5 % du forfait annuel de travail en jours ou en heures sur l'année.

L'accord du salarié doit être formalisé par écrit et peut être dénoncé dans les 8 jours.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le salarié perçoit sa rémunération habituelle pendant son temps de travail, sans paiement d'heures supplémentaires.

2. Réalisation des actions de formation dans le cadre du compte personnel de formation (CPF)

a) Définition du CPF

Le compte personnel de formation permet à chaque salarié de s'inscrire à son inscription des formations visant à l'acquisition d'un permis de conduire de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications.

Le CPF est crédité en euros à la fin de chaque année et suit le salarié tout au long de sa carrière professionnelle. La gestion du compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations et non par l'employeur.

b) Alimentation du CPF

Le CPF est alimenté à hauteur de 500 euros par an dans la limite de 5 000 euros pour un salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année. Les droits du

salarié n'ayant pas effectué toute durée de référence dans l'année snot calculés à due proportion du temps de travail effectué.

Le CPF est alimenté à hauteur de 800 euros par an dans la limite de 8 000 euros pour :

? les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles avec une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente d'un régime de protection sociale obligatoire, les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés même si leur allocation est suspendue en raison du montant de leurs ressources, les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité ?) ;

? les salariés peu qualifiés à savoir les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du RNCP (niveau CAP/ BEP) ou une certification reconnue par la convention collective de la branche.

c) Famaux éligibles

Les formations éligibles snot les formations professionnelles sanctionnées par :

? une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
? une certification ou une habilitation enregistrée au répertoire spécifique ;
? une attestation de validation de blocs de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP.

Sont également éligibles :

? les actions préparant de faire valoir les acquis de l'expérience (VAE) ;
? les bails de compétences ;
? les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de 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.

Le contrat peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger.

d) Départ en formation

S'agissant des formations suivies en dehors du temps de travail : le salarié n'a pas à demander l'accord de l'employeur et ne peut donc prétendre à aucune rémunération pour le temps de la formation.

S'agissant des formations suivies en tout ou partie pendant le temps de travail : le salarié doit demander une autorisation d'absence au minimum de 60 jours calendaires avant le début d'une formation d'une durée inférieure à 6 mois et au maximum 120 jours avant pour une formation d'une durée de 6 mois et plus.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose de 30 jours calendaires pour répondre au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande. Les heures de formation ainsi effectuées snot considérées comme du temps de travail effectif et donnent lieu au paiement de la rémunération par l'employeur.

e) Famaux éligibles au CPF

Les faits pédagogiques et les faits liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation du CPF snot pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, en fonction des droits acquis et des adhésions éventuels portés sur le CPF du salarié.

f) Co-construction d'une formation avec l'employeur

L'employeur et le salarié, ayant identifié un besoin de formation en lien avec les fonctions exercées par le salarié au sein de l'entreprise, peuvent définir ensemble les conditions d'une co-construction de l'action de formation, hors formations obligatoires.

Dans ce cas, le salarié peut miser les droits dont il dispose sur son compte personnel de formation, et bénéficie d'un

abonnement de l'employeur dans la limite du même montant et du coût de l'action de formation. Dans l'hypothèse où les mineurs visés ci-dessus seraient insatisfait pour couvrir l'intégralité des frais de formation, y compris l'hébergement, les transports et les repas, l'employeur pourra perdre en charge tout ou partie de ces frais dans le cadre du plan de développement des compétences.

Article 46 quartet L'alternance

A. ? Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une qualification reconnue (qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, ou reconnue dans les conventions d'une convention collective de branche, ou ornée d'un certificat de qualification professionnelle ou interbranche). Il associe une expérience professionnelle au sein d'une ou plusieurs entreprises et des enseignements généraux, professionnels et techniques dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise si elle dispose de son propre service de formation.

Les parties signataires s'engagent que la mise en place du contrat de professionnalisation dans les entreprises de la branche est l'occasion de tirer une attention particulière en faveur des jeunes et des demandeurs d'emploi dépourvus de qualification ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle.

1. ? Les bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

? à tous les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou par le suivi d'une formation professionnelle d'adaptation à un emploi dans la branche ;
? à tous les jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle reconnue, qui n'ont pas validé un diplôme de l'enseignement secondaire et qui ne snot pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel ;
? aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
? aux bénéficiaires d'un statut social (RSA, allocation de solidarité spécifique, allocation aux adultes handicapés), et aux personnes ayant été employées en contrat unique d'insertion (CUI).

Le titulaire du contrat est salarié de l'entreprise et bénéficie de l'ensemble des droits sociaux applicables aux autres salariés dans la mesure où elles ne snot pas incompatibles avec l'objet du contrat. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en valeur dans l'entreprise.

2. ? Le tuteur

Un tuteur est désigné par l'employeur. La personne choisie pour être tuteur est un salarié de l'entreprise. Ce dernier doit être titulaire d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de la formation.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat, notamment en l'absence d'un salarié qualifié, s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et d'accompagner le titulaire du contrat en soutenant de travail ses nouvelles compétences supérieures en lui offrant son savoir-faire et son expérience. Il doit veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire. Il veille notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de formation. L'employeur, en concertation avec le tuteur, s'assure que ce dernier dispose du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Ainsi, le temps passé à l'exercice de l'activité de tuteur est apprécié et pris en compte dans la détermination de sa charge de travail.

L'expérience du salarié acquise dans le cadre de ses fonctions de tuteur est prise en compte lors de l'entretien professionnel.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de trois salariés titulaires de contrats de professionnalisation.

L'employeur ne peut utiliser simultanément le tuteur à l'égard de plus de deux salariés titulaires de contrats.

En cas de mobilité interne ou externe du tuteur, l'employeur procédera à son remplacement sans délai et selon les mêmes conditions.

La CPNE de la branche détermine chaque année les critères de prise en charge de l'aide à la fonction tutorale, versée par l'OPCO aux entreprises de la branche qui en font la demande. Cette aide est financée par l'Etat et la formation du tuteur et/ ou à l'allocation d'une prime à celui-ci.

À cet égard, les partenaires sociaux incitent les salariés concernés à recourir à la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/ tuteur du ministère du travail(1).

3. ? Les modalités et la durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit et déposé auprès de la DIRECCTE (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités).

Il peut prendre la forme :

- ? soit d'un contrat à durée déterminée (CDD) pour une durée comprise entre 6 et 12 mois ;
- ? soit d'un contrat à durée indéterminée (CDI) dont l'action de professionnalisation se situe au début du contrat pour une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Lors de l'embauche d'un titulaire en contrat de professionnalisation, le contrat précise notamment :

- ? sa durée (à durée déterminée ou indéterminée) ;
- ? sa durée lorsque celle-ci est déterminée ;
- ? la durée de la période d'essai, conformément aux dispositions de la convention collective ;
- ? la durée et les dates de l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu à durée indéterminée ;
- ? le niveau de formation et le coefficient du titulaire à la signature du contrat ;
- ? le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification visée par l'action de professionnalisation ;
- ? la durée des actions de formation théorique et pratique et leur répartition en fonction du diplôme, du titre, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification recherchée ;
- ? la rémunération prévue pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou la rémunération prévue pendant l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée (cf. tableau en page 5) ;
- ? le nom et l'emploi occupé par le tuteur.

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est fonction du niveau de formation des salariés et des exigences inhérentes à la qualification visée. Cette durée est de 6 mois minimum et est normalement limitée à 12 mois.

Toutefois, la durée peut être étendue au-delà de 12 mois :

- ? dans la limite de 24 mois :
- ? ? pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus et demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- ? ? lorsque la nature des qualifications visées l'exige (qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, titrée à finalité professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles...),
- ? dans la limite de 36 mois :
- ? ? pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un socle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel ;
- ? ? pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- ? ? pour les bénéficiaires d'un minima social (RSA, allocation de solidarité spécifique, allocation aux adultes handicapés), et pour les personnes ayant été employées en contrat unique d'insertion (CUI).

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois :

- ? en cas de préparation d'une qualification supérieure ou complémentaire après avoir obtenu la qualification préparée ;
- ? si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de décès ou de défaillance de l'organisme de formation.

Les recours aux contrats de professionnalisation et leur suivi sont assurés par le comité social et économique dans le cadre des dispositions légales.

4. ? La durée des actions de formation

La durée des actions théoriques (actions d'évaluation, de formations pratiques du processus de formation, d'accompagnement, des compétences générales, professionnelles ou technologiques) est fonction de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée. Cette durée est comprise entre 15 % sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Toutefois, selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparée, et selon le niveau initial des participants visés par l'accord, cette durée peut être supérieure à 25 %.

5. ? La rémunération

Les modalités de rémunération sont les suivantes :

- ? les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus perçoivent au minimum une rémunération fixée en pourcentage de la rémunération minimale légale (RMG) prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail, en fonction de leur âge et de leur niveau de formation :

	Qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau	Qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau
16 à 20 ans révolus	55 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.	65 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.
21 à 25 ans révolus	70 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.	80 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.

- ? les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à la rémunération minimale légale (RMG) prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.

6. ? L'information du salarié

Avant la signature du contrat, le salarié est obligatoirement informé par écrit, par son entreprise et l'organisme de formation, du programme de la formation et des conditions d'évaluation de ses acquis.

7. ? Le financement

La prise en charge des formations des contrats de professionnalisation est fixée par la commission nationale de l'emploi (CNPE) qui est rattachée au ministre du travail, de la formation et des compétences (OPCO). Pour l'établir, la CPNE prend en compte les études réalisées par l'OPCO et ses partenaires éventuelles.

Dans le processus de financement des contrats de professionnalisation, l'employeur transmet le contrat à l'OPCO dans les 5 jours suivant le début du contrat via le portail de

l'alternance.

Dans le délai de vingt jours à compter de la réception du contrat, l'OPCO se prononce sur la prise en charge des dépenses de formation, initie sa décision à l'employeur et dépose le contrat auprès de la DEETRS (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). À défaut de notification de la décision dans ce délai, la prise en charge est réputée acceptée et le contrat déposé.

B. ? Le contrat d'apprentissage

L'apprentissage a pour objet de donner à des travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

1. ? Les bénéficiaires

Le contrat d'apprentissage est ouvert :
? aux personnes âgées de 16 ans à 29 ans révolus.

L'âge peut être abaissé à 15 ans si la jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de 3e.

L'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus dans les cas suivants :

? ? l'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu ;
? ? le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté (cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur ou les manquements répétés à ses obligations, mise en œuvre de la procédure de suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage prévue aux articles L. 6225-4 et suivants du code du travail) ;
? ? le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour motif temporaire.

Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'un an entre les deux contrats :

? ? l'apprenti est reconnu titulaire handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
? ? l'apprenti engage de créer ou reprendre une entreprise sous statut d'entrepreneur individuel (exemple : diplôme d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape) ;
? ? l'apprenti est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau ;
? ? l'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre prévu initialement. Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum avec un nouveau contrat chez un autre employeur.
? aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) âgés entre 16 ans et moins de 30 ans ou sous statut d'âge en fin de carrière des cas cités plus haut. Le CDI initial est alors suspendu, par accord entre le salarié et l'employeur, pendant la durée du contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification recherchée.

2. ? Le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage (l'employeur, son conjoint collaborateur, ou un ou plusieurs salariés volontaires) doit être titulaire d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences professionnelles recherchées et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

La fonction de maître d'apprentissage peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, composée de professeurs et d'experts différents permettant un accompagnement sur l'ensemble des missions attendues. Dans ce cas est désigné un maître d'apprentissage référent qui assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis

(CFA).

Le maître d'apprentissage doit être majeur, offrir toutes les qualités de moralité et présenter des compétences pédagogiques et professionnelles de niveau à permettre une formation satisfaisante de l'apprenti.

Les conditions de compétence professionnelles exigées d'un maître d'apprentissage sont les suivantes :

? être titulaire d'un diplôme ou d'un titre équivalent du diplôme préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
? ou justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur, en collaboration avec le maître d'apprentissage, s'assure que ce dernier dispose du temps nécessaire pour l'accompagnement de l'apprenti et pour les relations avec le CFA.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

L'expérience du salarié ainsi que dans le cadre de ses fonctions de maître d'apprentissage est prise en compte lors de l'entretien professionnel.

La CPNE de la branche détermine chaque année les critères de prise en charge de l'aide à la fonction de maître d'apprentissage versée par l'OPCO aux entreprises de la branche qui en font la demande. Cette aide est exclusivement dédiée à la formation du maître d'apprentissage et/ ou à l'allocation d'une prime à celui-ci.

À cet égard, les partenaires sociaux incitent les salariés concernés à recourir à la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/ tituler du ministère du travail(1).

Le nombre maximum d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage. Ce nombre peut être augmenté en troisième année de contrat de travail si la formation est prolongée en cas d'échec.

La commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut délivrer des dérogations individuelles lorsque la qualité de la formation dispensée dans l'entreprise et les possibilités d'insertion professionnelles dans la branche considérée le justifient. Ces dérogations sont valables pour 5 ans au plus, renouvelables.

Afin de procéder à une première évaluation du déroulement de la formation et, le cas échéant, d'adapter cette dernière, l'apprenti est convoqué, par le CFA, à une évaluation d'initiation dans les 2 mois suivant la conclusion du contrat d'apprentissage. L'employeur, le maître d'apprentissage, un représentant du CFA participent à cet entretien.

3. ? Les modalités et la durée du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou la durée de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat. La durée peut varier entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation suivants :

? en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre prévu initialement, la durée peut être prolongée pour une durée d'un an au plus soit par prolongation du contrat initial ou de la période d'apprentissage, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur ;
? lorsque l'apprenti est reconnu titulaire handicapé, la durée peut être augmentée et portée à 4 ans ;
? lorsque les activités professionnelles de l'apprenti l'exigent, l'enseignement dispensé dans l'établissement de formation en vue de l'obtention du diplôme ou du titre à finalité professionnelle prévu au contrat est réparti sur une période de temps égale à la

durée normale d'apprentissage pour la formation considérée, augmentée d'un an au plus.

Cette période ne fait pas obstacle à la conclusion, s'il y a lieu, d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

La durée du contrat d'apprentissage est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

La formation de l'apprenti en centre de formation des apprentis (CFA) doit avoir une durée minimale correspondante à 25 % de la durée totale du contrat. La formation peut être effectuée en tout ou partie à distance avec un suivi par le CFA.

Le temps passé au CFA et en entreprise varie selon la formation choisie. Par exemple, 2 jours au CFA et 3 en entreprise, ou 1 mois au CFA et 1 mois en entreprise.

Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti (et par son représentant légal, si l'apprenti est mineur). Un exemplaire est remis à l'apprenti, l'autre est conservé par l'employeur.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat

débute par la période d'apprentissage. À l'issue de cette période, la relation contractuelle est régie par les règles de droit commun du contrat de travail, à l'exception qu'aucune période d'essai ne peut être imposée au salarié.

Une convention entre le CFA, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, fixe la durée du contrat est annexée à celui-ci.

Dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet le contrat à l'OPCO. Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée. L'OPCO a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Sa réponse de ce délai, la demande est refusée.

4. ? La rémunération

Les modalités de rémunération sont les suivantes :

? les apprentis âgés de 16 à 25 ans révolus perçoivent une rémunération fixée en pourcentage de la rémunération maximale gratale (RMG) prévue par la convention collective pour le bénéfice hiérarchique mentionné au contrat de travail, en fonction de leur âge et de leur année de formation.

	1re année	2e année	3e année
Avant 18 ans	27 % de la RMG	39 % de la RMG	55 % de la RMG
Entre 18 ans et 20 ans	43 % de la RMG	51 % de la RMG	67 % de la RMG
De 21 ans à 25 ans	53 % de la RMG	61 % de la RMG	78 % de la RMG

? les apprentis âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à la rémunération maximale gratale (RMG) prévue par la convention collective pour le bénéfice hiérarchique mentionné au contrat de travail.

L'apprenti a droit à la prise en charge de ses frais de transport pour se rendre de son domicile à son travail.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui s'appliquent au personnel de l'entreprise concernée.

5. ? Le financement

Dans le cadre de la procédure mise en place par l'Agence compétences, la CPNE des sociétés financières détermine les niveaux de prise en charge relatifs aux diplômes et aux titres à finalité professionnelle.

Les niveaux de prise en charge sont validés par l'Agence compétences et publiés et appliqués par l'OPCO. Ils sont disponibles sur le site internet de l'OPCO.

Article 46 quinquies

Validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences, processus formation, entretien professionnel

1. ? Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience professionnelle, bénévole ou liée à l'exercice de responsabilités laïques ou un mandat électoral local ou une fonction élective locale, en vue de l'acquisition :

? d'une part, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
? d'autre part, le cas échéant, d'un certificat de qualification professionnelle établi par la commission nationale paritaire de l'emploi.

Elle peut favoriser la mobilité et le développement professionnel.

Tout salarié peut demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie d'une durée minimale d'un an d'activité professionnelle continue ou pas, en rapport avec la certification ou le diplôme recherchés.

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé de VAE dont la durée ne peut excéder, par saison d'évaluation, vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non. L'entreprise par accord collectif peut prévoir une durée supérieure à 24 heures pour les salariés n'ayant pas atteint le niveau IV de qualification au sens du RCNP (baccalauréat) ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques et technologiques.

Le salarié doit néanmoins formuler une demande auprès de l'employeur au moins deux mois avant la date de l'action de validation.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit son accord ou les raisons invoquant le refus de l'autorisation d'absence. Pour des raisons motivées de service, l'entreprise peut reporter l'autorisation donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder six mois. L'absence de réponse de l'employeur dans un délai d'un mois suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence vaut accord.

Les heures consacrées à la VAE bénéficiant de l'autorisation de l'employeur sont comptées du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié.

Le congé de validation est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Après vingt ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à l'occasion de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une VAE.

Chaque salarié, qui s'engage dans une démarche de reconnaissance de la validation des acquis de son expérience, bénéficie d'un accompagnement de l'entreprise qui met à disposition des salariés une documentation sur ce dispositif.

L'ASF informe chaque année les institutions représentatives de l'application du dispositif de la VAE au sein des établissements de la profession. Ces informations sont publiées dans le document « Données sectorielles ».

2. ? Bilan de compétences

Le bilan de compétence a pour objet de permettre aux salariés

d'analyser l'ensemble des compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes ou manquements afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé que par un professionnel spécialisé.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Le refus de ce dernier d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences ou dans le cadre d'un congé de reclassement, notamment pour faciliter les démarches de VAE. Il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme partie prenante du bilan de compétences. La convention précise l'intitulé, l'objectif, le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de mesure des résultats détaillés et du déroulement de synthèse. Le projet et les modalités de règlement doivent être également mentionnés dans la convention. Le salarié dispose de 10 jours à compter de la signature par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en signant la convention. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est responsable des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué à sa demande à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

Un document d'information précisant les droits des salariés en matière de bilan de compétences est mis à disposition des salariés par l'employeur.

3. ? Pour se préparer à la formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire reconnaître ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, chaque salarié doit pouvoir, à son initiative, établir son propre état des lieux sur le support de son choix, qui relève de sa propriété et dont il gère la responsabilité d'utilisation :

Le processus formatif recense notamment :

? les diplômes et les titres ouverts au cours du cursus de formation initiale ;

? les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;

? les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;

? la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;

? les activités professionnelles exercées ;

? le ou les emplois occupés dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles acquises en ?uvre dans le cadre de ces emplois ;

? dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des démarches professionnelles ;

? les compétences acquises dans la vie personnelle (monde associatif, milieu communautaire...) ;

? au travers des différents mandats exercés, les compétences et aptitudes acquises et mises en ?uvre.

4. ? L'entretien professionnel

L'entretien professionnel a pour but d'identifier les compétences et les qualités inhérentes à l'activité et/ou à développer des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle en tenant compte de leur projet de formation.

Cet entretien doit être proposé à chaque salarié au minimum tous les deux ans. Il est réalisé par l'entreprise dans des conditions définies par l'accord d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur selon les modalités définies préalablement, conformément aux dispositions de la convention collective des sociétés financières et à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cet entretien professionnel doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

? d'un congé de maternité ;

? d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel ;

? d'un congé de proche aidé ;

? à l'issue d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;

? d'un congé d'adoption ;

? d'un congé sabbatique ;

? d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;

? d'un arrêt maladie défini par la loi ;

? d'un mandat ad hoc conformément à l'accord de branche du 13 octobre 2020 relatif à la sécurisation et à la viabilité des salariés mandataires.

L'entretien professionnel est consacré à examiner les perspectives d'évolution professionnelle de chaque salarié notamment en termes de qualification et d'emploi. Il comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation du CPF, aux démarches de l'employeur au CPF, et au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien professionnel porte sur :

? Le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien ;

? les compétences acquises du salarié ou les expériences professionnelles acquises par celui-ci ;

? les hypothèses d'évolution professionnelle, en termes de responsabilités et de qualification, à court, moyen et long terme, et leurs modalités de mise en ?uvre ;

? les actions de formation à envisager éventuellement à court, moyen et long terme, et à valider par priorité notamment dans le cadre du plan de développement des compétences, en tenant compte du travail, dans le cadre du CPF ou du CPF de transition.

Il peut également porter, le cas échéant, à l'initiative du salarié, sur les compétences acquises par celui-ci dans le cadre d'activités extra-professionnelles.

Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien professionnel doit être distinct de l'entretien d'évaluation, auquel il ne se substitue pas. Il est réalisé par l'entreprise représentée soit par un membre du comité des ressources humaines soit par le supérieur hiérarchique.

Les modalités de la préparation, de la mise en ?uvre de l'entretien professionnel et de la mise en œuvre du compte rendu de celui-ci sont définies au sein de l'entreprise : temps de préparation suffisant, support...

Une copie du compte rendu est remise au salarié (version papier ou sous forme PDF imprimable ou via un outil informatique mis à disposition du salarié).

Afin de préparer au mieux son entretien professionnel, le salarié peut bénéficier, en dehors du temps de travail et à son initiative, du conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil est gratuit et est mis en ?uvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Le conseil accompagne les professionnels d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques actuels et prévisibles. Il facilite l'accès à la formation en continu et les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par le salarié et les professionnels disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au CPF.

Le csnoiel en évolution pnsiorlenfsoele est assuré par :
? les onamsgeirs de plnmeecat spécialisés dnas l'insertion des pneresons handicapées, aevc aivs ciaovtslunte ;
? « Pôle eplomi » ;
? les moissons loclaes puor l'insertion pferosniosllene et saicloes des jnuees ;
? les ornmaigess agréés puor la prise en charge du congé iviedinudl de formation,
? l'APEC (association puor l'emploi des cadres) ;
? des opérateurs régionaux désignés par les régions.

L'entretien pfrinonsseol se déroule pnaednt le temps de travail.

Lors de son embauche, cuhqae salarié est informé du bénéfice de cet entretien.

Tous les six ans, cet eniretten pniofsosreenl fiat un état des lueix récapitulatif du prorucas pfooienssensl du salarié. Cette durée de six ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise.

Cet état des lueix permet, d'une part, de vérifier que le salarié a, au cruos des six dernières années, bénéficié de tuos les eetnnnetis psorelonfisnes cités ci-dessus et, d'autre part, d'apprécier s'il a :
? suvii au mnios une aiotcn de ftoaroimn ;
? aciqus des éléments de ctaofictiirn par la foomitran ou par une vdtolaaiin des aquics de son expérience ;
? bénéficié d'une pssgoreiorn srالياale ou d'une pgeessoroirn professionnelle.

Cet état des lueix dnnoe leiu à la rédaction d'un deonumct établi par la direction. Une cipoe de ce dunemoct est remise au salarié (version paiper ou suos fromat PDF immalpibre ou via un outil inmqfatouire mis à diistooispn du salarié).

Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas bénéficié, au cruos de ces six années, des etnirenets prévus et d'au mions une ftriaomon non obligatoire, il a droit à un annoebmedt supplémentaire de son compte ponersenl de foaritomn dnas les cndiitonos saevutins : dnas les ernrpteises d'au moins 50 salariés, le salarié bénéficie d'un adeomnebt ctectroirf de 3 000 euros. »

(1) Arrêté du 17 décembre 2018, initcrsotun n° DGEFP/MPCP/2019/115 du 13 mai 2019 raievlte au déploiement nniotaal de la cfcaiotirten rlviaete aux compétences de maître d'apprentissage/ ttuuer dnas le Biutllen ocjiefil n° 2019/08-30 août 2019, iirtponcisn au répertoire spécifique établi par Fcarne compétences suos le numéro 4433.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2022

Le présent arcocd est cnoclu puor une durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2022

La loi du 5 sreemptbe 2018 « puor la liberté de coisihr son aneivr pofenrsseonil » a profondément réformé les règles rielaets à la fmirttoan professionnelle.

Accord du 13 janvier 2023 relatif au télétravail

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	FEC FO ; UNSA Bnque ; FSPBA CGT ; Banque CDFT ; SNB CFE-CGC,

Article 1er

Par conséquent, l'ASF et les pnriaartees sauoicx ont souhaité aetdapr et friae évoluer les dspitsinoes rtviaees à la fimooartn pinslroflsneeoe prévues par la cvetioonnn celiovlcte des sociétés financières. Ainsi, les différents dssitpifois de fmroaitn aménagés et complétés dvienot pertmtere de fseiovarr une ccvgernneoe ente les bsonies des salariés en termes d'évolution des compétences, de qaitoiuaifcln professionnelle, aevc le nécessaire développement économique des entreprises.

La fmotairon pioonsfrsllenee cusotinte dnoc un eejnu mjauer puor la bhncrae des sociétés financières. C'est la risaon puor qaellue la branche diot répondre à des défis iattopnrms tles que :

? l'évolution des métiers d'aujourd'hui et de dieman et le rnlelmveonueet des générations en développant l'attractivité des enrspeiertis de la bnahre des sociétés financières ;
? la mobilité pnsinolorsfeele pmeterant d'évoluer vres les métiers en cssroacaine par le baiis de psrleelases de mobilité. La cgathaiporre des métiers et le référentiel d'activités et de compétences établis au sien de la bhncrae snot des otulis sur lelques le salarié et l'employeur pnvueet s'appuyer dnas le cadre d'une mobilité peoeinolssrnfle du salarié ;
? s'adapter aux nluleoves oaiaonntgsris du travail, nmtmeaont le tarvail à dnctisae ;
? la sécurisation des poraucrs polrfnssosneies par la dtaicnefisoin des faniootmrs certifiantes, diplômantes ou qelntaiafuis ;
? l'accès à l'information sur la fotmrioan par les salariés et les erpemyulos de la branche, nmaontmet par la msie en palce d'un stie inetnert dédié.

Dans ctete perspective, les aioncts de fatromion dneiovt être considérées cmooe des oiutls destinés :

? à aoaccpnegmr le pcuarors du salarié tuot au lnog de sa vie pilnsroeolnfse en renforçant ses compétences ou en développant de nlveuleos ou ercone en les anaadptt à l'évolution des métiers spécialisés de la bcnahe aifn nmameotnt d'acquérir de nelvuoeels qfnaaiioculits et d'assurer nenmamtot une sécurisation de son pruoarcs pfenniooressl ;
? et à fasieorvr et à recnoherr la compétitivité et la capacité de développement des erertpeinss de la barchne qui deonivt dsipsoer des oiluts de foomaritn nécessaires puor mener à bein luer pltiiqueoe de rcuetrenmet et d'investissement en compétences puor répondre à luers besoins.

La fotoriman prllonseeniosfe diot tevuorr sa concrétisation dnas les ooeintiarnts de la potilquie de froaitmon tnat au nvieau de la bcnhrae qu'au niaveu des eriesrntpes netnmmoat dnas le cadre de la définition des plnas de développement des compétences, aevc une attietnon particulière portée aux salariés en soittian de handicap.

Convaincues qu'une ptouiique de fooimatrn prnlefoeolsnise intannvoe et dynmquie cnstuoitie un réel fcauetr d'attractivité à l'égard des nouveauux entrants, les pariets sarnetaiigs eenndntnt en otrue msbliieor l'ensemble des difopsisits rénovés petartemnt aux salariés d'acquérir et de faire évoluer lerus compétences tuot au lnog de luer vie pilsfonrloensee asini que l'accroissement de luer qolticfiiaaun par le baiis de dfsosiipitis tles que le paln de développement des compétences, le conatr d'apprentissage, le crontat de professionnalisation, le cptmoe pennoersl de foritoamn désormais monétisé, la voidtilaan des aciqus de l'expérience, le balin de compétence, l'entretien professionnel.

Au ragred de l'ensemble de ces éléments, les preiats snrtgaaieis cniennonevt des dosoipitinnss saetuinvs :

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2023

Au lvire I (dispositions aalplplcbeis à tuot le personnel), ttire III (conditions générales du travail) de la ceniovonntn cltivceloe nitlnaoae des sociétés financières, après le cthaipre 4 rlteiaf à l'organisation du tivaarl et dilicsinpe générale, il est créé le crpthaie 4 bis, asini rédigé :

« Craihpte 4 bis ? Télétravail

Article 27 bis
Définition et msie en pcalle du télétravail

1. ? Définition

Conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, le télétravail est défini comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Ainsi est qualifié de télétravailleur tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus.

Le télétravail peut prendre plusieurs formes. Il peut être régulier, occasionnel ou exceptionnel :

Le télétravail est régulier lorsque la situation de télétravail est fixée de manière stable sur une période déterminée ou indéterminée ;

Le télétravail est occasionnel lorsqu'il est mis en place de façon temporaire ou pour répondre à des besoins ponctuels ;

Le télétravail est exceptionnel lorsqu'il est mis en place pour répondre à des circonstances exceptionnelles (notamment en cas de menaces épidémiques), ou à des cas de force majeure au sens de l'article L. 1222-11 du code du travail. Il peut être mis en place de façon unilatérale par l'employeur, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe. Compte tenu de son caractère exceptionnel et dérogatoire aux principes généraux du télétravail, il bénéficie de dispositions spécifiques prévues à l'article 27 de la loi relative à la sécurité collective.

2. ? Mise en place du télétravail et conditions d'accès

a) Mise en place du télétravail

Selon les dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail, afin de sécuriser le dispositif et d'organiser les conditions de recours à cette organisation, le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, dans le cadre d'une charte établie par l'employeur après avis consultatif du comité social et économique (CSE), s'il existe. L'accord collectif d'entreprise ou la charte précise :

les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pluriel mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du travail de travail ;

les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

la détermination des agents hiérarchiques dans lesquels l'employeur peut habiliter le salarié en télétravail ;

les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail en application des mesures prévues à l'article L. 5123-6 du code du travail ;

les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail.

En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou de charte établie par l'employeur, la mise en place du télétravail est possible par accord de gré à gré entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, l'accord peut être formalisé par tout moyen. Cependant, le recours à un écrit est recommandé afin d'établir la preuve de cet accord (avenant au contrat de travail, échanges de courriels).

b) Conditions d'accès au télétravail

Critères d'éligibilité

L'employeur détermine, dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou à défaut d'une charte établie par l'employeur après avis consultatif du comité social et économique (CSE), s'il existe, les personnes éligibles au télétravail en se fondant sur des critères clairs, objectifs et pertinents afin de veiller au principe d'égalité de traitement entre les salariés. Ces critères peuvent être liés notamment à la nature même des activités exercées, ou à la situation du salarié au regard de son ancienneté, de son expérience, de son niveau d'autonomie, de son lieu de télétravail, etc.

La fixation de ces critères est utile afin d'objectiver les décisions d'accès ou de refus de télétravail.

Ainsi, certaines personnes nécessitant une présence physique sur site en raison de contraintes techniques et/ ou de sécurité (accueil

physique de clientèle, tâches présentant un risque opérationnel, sécurisation des données ?), ou impliquant la gestion d'un flux physique de documents, peuvent ne pas être éligibles au télétravail régulier ou occasionnel.

L'employeur s'assure de l'égalité d'accès au télétravail entre les femmes et les hommes.

L'arrivée de nouveaux salariés dans une entreprise nécessite une attention particulière pour garantir l'intégration de ces nouveaux au sein de l'entreprise et la bonne appréhension du poste de travail et de son contenu (compréhension des attentes, montée en compétences ?). Une période d'attente avant de commencer le télétravail pour ces salariés peut donc être prévue dans l'accord collectif d'entreprise ou à défaut d'accord dans la charte établie par l'employeur.

Enfin la présence physique des apprentis dans l'entreprise permet de leur faire bénéficier de l'accompagnement sur site d'un maître d'apprentissage ou d'un tuteur. La pratique du télétravail peut donc s'avérer inappropriée.

Néanmoins dans le cas où les alternants de l'entreprise exercent leur activité principalement en télétravail, il est nécessaire de garantir l'encadrement de leurs missions par le maître et la continuité de la relation avec le tuteur ou le maître d'apprentissage. Un accompagnement spécifique, notamment lors de l'arrivée de l'alternant, est mis en place.

Double volontariat

Le télétravail régulier ou occasionnel revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur sauf dans le cadre du recours au télétravail pour raisons de sécurité ou en cas de force majeure.

Le télétravail peut être institué dès l'embauche, ou en cours d'exécution du contrat de travail.

Dès lors qu'un salarié informe l'employeur de son souhait de télétravailler, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser sa demande. Un délai maximum de réponse par l'employeur est prévu dans l'accord collectif ou à défaut dans la charte.

Refus du télétravail

Refus du télétravail par l'employeur : conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, l'employeur motive par écrit son refus d'accéder à une demande de recours au télétravail formulée :

par un salarié dès lors que l'accès au télétravail est ouvert dans l'entreprise par un accord collectif ou une charte, et que le salarié demeure ou peut être éligible en vertu d'une disposition du droit du travail ;

ou bien par un salarié en situation de handicap ou par un salarié pour cause aidant.

Refus du télétravail par le salarié : le refus du salarié d'accepter le télétravail régulier ou occasionnel n'est pas un motif de licenciement ni de rupture du contrat de travail.

Période d'adaptation

En cas d'accord du salarié et de l'employeur pour recourir au télétravail de manière régulière, une période d'adaptation est aménagée pendant laquelle l'employeur peut mettre un temps à l'épreuve l'organisation du travail en tenant compte d'un délai de prévenance préalablement défini par accord collectif d'entreprise, soit par une charte établie par l'employeur, soit de gré à gré entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, le salarié retourne son poste de travail dans les locaux de l'entreprise.

La durée de la période d'adaptation est déterminée soit par accord collectif d'entreprise, soit par une charte établie par l'employeur, soit de gré à gré entre l'employeur et le salarié, sans pouvoir excéder trois mois.

Cette période d'adaptation permet à l'employeur et au salarié d'évaluer le bon fonctionnement des équipements informatiques et des outils métiers en télétravail, l'exercice même de l'activité en télétravail notamment sur le plan de l'autonomie du salarié, etc.

Réversibilité

Le télétravail régulier est réversible. L'employeur et le salarié peuvent mettre fin à la situation de télétravail en respectant un délai de prévenance d'au moins 15 jours calendaires, sauf accord préalable des parties déterminant un délai plus court. En cas de changement de poste, la situation de télétravail régulier fait l'objet d'un réexamen par le responsable hiérarchique.

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise, dans l'emploi tel qu'il résulte de son contrat de travail. Les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut ultérieurement passer à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et convenir d'adaptation à sa qualification. Il bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste.

Article 27 ter Organisation du télétravail

Les dispositions légales et conventionnelles applicables aux relations de travail s'appliquent aux salariés en télétravail. Ces derniers ont les mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés qui exercent leur travail dans les locaux de l'entreprise.

1. ? Rémunération et durée du télétravail

L'employeur détermine le nombre et la répartition des jours télétravaillables (par semaine, ou par mois ou par trimestre ou par an) en fonction des spécificités de l'entreprise par accord collectif, ou à défaut par une charte. À défaut d'accord collectif d'entreprise ou de charte établie par l'employeur, la durée et la répartition doivent être fixées avec l'accord exprès du responsable hiérarchique.

Le nombre de jours de télétravail et leur répartition doivent être définis de manière à faciliter le bon fonctionnement de l'entreprise, éviter l'isolement des salariés et maintenir le lien social.

Ainsi, le nombre de jours déterminé ne peut conduire à minimaient un salarié en télétravail régulier à 100 % en télétravail, sauf circonstances exceptionnelles prévues à l'article 27 bis.

L'employeur peut fixer un maximum de salariés simultanément en télétravail au sein d'une même équipe. Il peut interdire le recours au cumul des jours de télétravail sur la semaine suivante, ou en décider de la saisonnalité du télétravail ou les jours conviennent pour des motifs impératifs de nécessité du service.

2. ? Lieu de télétravail

Le télétravail s'effectue sur le territoire français au domicile du salarié en tant que lieu de résidence principale du salarié. Toutefois, l'employeur peut également accorder la possibilité de déclarer un second lieu fixe d'exercice du télétravail, à condition que celui-ci soit sa résidence principale.

Dans les deux cas, le lieu de télétravail doit présenter les conditions nécessaires :

- ? disposer d'une connexion internet haut débit et sécurisée, permettant l'accès à la réalisation du télétravail ;
- ? être un lieu privé à usage d'habitation, dans le cadre d'une utilisation personnelle ;
- ? offrir un espace de travail isolé et adapté pour garantir la confidentialité.

Lors de sa première demande de télétravail le salarié atteste de la conformité aux normes de sécurité des installations électriques sur le lieu du télétravail.

3. ? Maintien du lien de subordination entre l'employeur et le salarié

Le recours au télétravail n'affecte pas la qualité de salarié du salarié en télétravail et ne remet pas en cause le lien de subordination caractérisant l'emploi et le salarié s'agissant de l'exécution du travail.

Les événements exceptionnels prévus par la loi sont organisés en présentiel sauf circonstances exceptionnelles.

4. ? Respect du temps de travail

La durée du travail du salarié est équivalente qu'il soit sur site ou en télétravail.

Les dispositions relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures de travail s'appliquent aux salariés en télétravail.

Par conséquent, l'employeur veille à ce que les salariés en télétravail respectent la durée du travail applicable dans l'entreprise et qu'ils bénéficient de manière effective des repos journaliers et hebdomadaires en veillant dans l'entreprise.

5. ? Recours du droit à la déconnexion et à la vie privée

Conformément à l'article 6 de la loi relative à la protection des données collectives, le droit à la déconnexion vise à assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que de la vie personnelle et familiale. À cet effet, l'employeur s'assure de la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques afin que les temps de repos et de congés soient respectés. Les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion sont définies par accord d'entreprise ou à défaut par une charte établie par l'employeur soumise pour avis au CSE lorsqu'il existe. L'accord ou la charte prévoit en outre la mise en œuvre, à distance des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

En effet, le télétravail étant par définition effectué par le salarié en dehors des locaux de l'entreprise en utilisant les outils numériques, il en résulte une régulation nécessaire de leur utilisation pour prévenir le risque de sur-connexion.

Par conséquent, il appartient à l'employeur de veiller à l'effectivité du droit à la déconnexion en dehors des temps habituels de travail, lors des congés, des temps de repos et des absences des salariés. Les salariés, y compris ceux en forfait jours, ne sont donc pas tenus de répondre aux courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors des temps habituels de travail, sauf circonstances exceptionnelles impératives de nécessité du service.

Des outils de régulation peuvent être mis en place pour garantir l'effectivité du droit à la déconnexion, tels que l'affichage de messages d'avertissement en cas de connexion en dehors des heures de travail, un guide des bons usages des outils numériques, une enquête de satisfaction auprès des salariés, des messages d'avertissement dans la signature des courriels, l'utilisation des fonctionnalités d'envois différés des courriels le soir ou le week-end ?

Le droit à la déconnexion est une responsabilité partagée entre l'employeur et le salarié. En effet, le salarié en télétravail est également affecté du respect des temps de travail et de repos. Il lui appartient également de veiller à se déconnecter des outils numériques liés à son activité professionnelle en dehors de ses temps habituels de travail, sauf circonstances exceptionnelles impératives de nécessité du service et avec l'accord de son responsable hiérarchique.

Les entreprises saient l'importance du suivi de la charge de travail, une surcharge pouvant nuire au non-respect du droit à déconnexion.

6. ? Évaluation annuelle

L'employeur organise chaque année une évaluation qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail. Il peut être réalisé à l'occasion d'un entretien déjà existant dans l'entreprise.

Le salarié peut également, à tout moment, solliciter un entretien avec sa hiérarchie pour faire le point sur les conditions d'exercice de son activité en télétravail.

7. ? Équipements, usage des outils numériques et confidentialité des données

L'employeur fournit au salarié en télétravail les équipements informatiques et de communication nécessaires à la réalisation de son activité à distance et prévoit leurs modalités d'utilisation.

Les frais d'installation, d'entretien, de réparation ou de remplacement du matériel sont à la charge de l'employeur.

Il est rappelé que l'usage de matériels personnels ne peut pas être imposé au télétravailleur. Il est par ailleurs déconseillé car il ne présente pas de garantir un niveau suffisant de sécurité du système d'information notamment en présence de données sensibles.

Les modalités de prise en charge ou de location des équipements bureautiques en fonction de l'environnement de travail pertinent aux salariés concernés d'assurer leur activité dans de bonnes conditions de santé au travail (à titre illustratif, un écran, une souris, un clavier, un casque, du matériel ergonomique ?) sont prévues dans l'accord collectif d'entreprise ou à défaut dans la charte.

L'employeur est invité à se doter d'une charte d'utilisation des outils informatiques ou de la compléter afin notamment de prendre en compte les éventuelles spécificités du télétravail et de garantir la sécurité des systèmes d'information mis à disposition des salariés.

Cette charte prévoit notamment prévoir les conditions d'utilisation et d'usage du matériel fourni par le salarié et des lieux à son utilisation par des tiers pour des raisons de sécurité. L'employeur peut s'appuyer, pour la rédaction de cette charte, sur les dispositions de l'ANI sur le télétravail du 26 novembre 2020, luegl soniugle l'intérêt des bennos patueqris sveaiutns :
? possibilité d'établir un score de coexistence mnliams à respecter en télétravail, et communiquer ce document à l'ensemble des salariés ;
? mise à disposition éventuelle des salariés d'une liste d'outils de communication et de travail collaboratif appropriés au travail à distance, qui garantissent la confidentialité des échanges et des données partagées ;
? possibilité de mise en place de protocoles garantissant la confidentialité et l'authentification du correspondant destinataire.

Cette charte est annexée au règlement intérieur de l'entreprise lorsqu'il existe après approbation et approbation du CSE.

L'usage des outils informatiques fournis par l'employeur est encadré par celui-ci, auquel il incombe de prendre, dans le respect du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles (RGPD) et des dispositions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles du salarié en télétravail et celles traitées par ce dernier à des fins professionnelles.

8. ? Frais professionnels

L'employeur prend en charge les frais professionnels du salarié pour l'exercice de son activité professionnelle dans l'ensemble des situations de travail. À ce titre, il appartient à l'employeur de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié en télétravail pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur.

Le coût des modalités de prise en charge des frais professionnels est un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.

Pour chaque type de frais, cette prise en charge peut être appréhendée sous deux formes : soit le remboursement est envisagé :

? soit un remboursement des dépenses engagées par le salarié sur présentation de justificatifs ;
? soit un remboursement des dépenses engagées par le salarié par le versement d'une allocation forfaitaire. Cette dernière est réputée utilisée conformément à son objet et elle est exonérée de cotisations et cotisations sociales sur la réserve de dépenses contractuelles fixées au lieu de travail de la sécurité sociale (BOSS) pour la partie qui relève des frais liés au télétravail. De surcroît, cette même réglementation prévoit la fixation de plafonds de dépenses supérieurs aux plafonds réglementaires de l'Urssaf lorsqu'un accord de branche l'envisage et ceci dans les limites fixées par le bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS).

Les salariés du présent accord de branche s'inscrivent dans

cette option offerte par la réglementation susvisée afin de permettre aux entreprises dans le cadre de leur dialogue social de déterminer d'éventuels plafonds coexistants augmentés dans les limites fixées par le bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS).

Dès lors que les salariés exerçant leur activité professionnelle dans les locaux de l'entreprise bénéficient des titres restaurants, les télétravailleurs doivent aussi en recevoir si les conditions de travail sont équivalentes. Le régime de prise en charge des titres restaurants est identique pour tous les salariés.

Article 27 quater Formation

Afin d'assurer un bon fonctionnement du télétravail, les salariés et les managers reçoivent des formations adaptées à cette organisation du travail.

1. ? Formation des salariés en télétravail

Les salariés en télétravail bénéficient du même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que les salariés en situation normale travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Les salariés en télétravail régulier ou occasionnel reçoivent une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail. La formation adéquate inclut également les risques liés par l'exercice de l'activité à distance (ergonomie du poste, troubles musculo-squelettiques, risques psychosociaux, cyber harcèlement ?). Les responsables hiérarchiques et les collègues des salariés en télétravail doivent également pouvoir bénéficier d'une formation relative au télétravail et à sa gestion.

2. ? Formation des managers

Dans le cadre des évolutions d'organisation du travail engendrées par le télétravail, les managers reçoivent des formations relatives, par exemple, aux spécificités du management à distance, à l'accompagnement des salariés en télétravail, ou encore à la prévention des risques psychosociaux, des troubles musculo-squelettiques etc.

En tout état de cause, il est recommandé que les managers soient, dès leur prise de poste, formés aux modalités de management à distance.

Article 27 quinquiés Accompagnement des salariés en situation spécifique

1. ? Les salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante

La pratique du télétravail peut être un outil d'insertion ou de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante.

À cet effet, l'employeur est invité à examiner la situation de chaque salarié en situation de handicap ou atteint d'une maladie chronique évolutive ou invalidante afin d'envisager les mesures spécifiques pouvant être mises en place avec le concours des services de santé au travail et les représentants du personnel s'ils existent.

2. ? Les aidants familiaux

Le télétravail peut être mobilisé pour accompagner le salarié dans son rôle d'aidant familial, de manière articulée avec les dispositions et droits spécifiques dont il dispose au titre de sa qualité d'aidant. Le manager peut avoir une attention particulière au salarié en télétravail aidant familial.

3. ? Les femmes enceintes

L'employeur peut prévoir un recours au télétravail pour les salariées enceintes sur avis médical. En tout état de cause, le télétravail ne doit pas avoir pour objet de maintenir en situation de travail la salariée dont l'état de santé nécessiterait la

sinpessuon de son crtonat de tvaairl au trtie d'un arrêt miadlae ou d'un congé de maternité.

Article 27 sexes Santé et sécurité. ? Anedcict du travail. ? Assurance

1. ? Santé et sécurité

Les dopnssoitiis légales et cenliteonvnnloes rieelvtas à la santé et à la sécurité au tairavl snot aepilbalcps aux salariés en télétravail. Cependant, il diot être tneu cptmoe du fiat que l'employeur ne puet aivor une complète maîtrise du leiu dnas lqueuel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée.

Le salarié diot délivrer à son eyoelmpur une attetasiotn sur l'honneur de conformité de son leiu de télétravail aux nomers électriques.

Le télétravail diot également être pirs en ctmope dnas le cadre de l'élaboration du decnmout uniuqe d'évaluation des riques pofnolsneisres (DUERP). Dnas ce cas, une évaluation des ruqies adaptée est menée en entreprise, aifn d'identifier en anomt les rsuqies inhérents à l'exercice d'une activité en télétravail (par eplxeme en matière de touelrbs musculosquelettiques, de rusieqs psychosociaux, de sur-connexion, de cyber harcèlement ?), et de les intégrer dnas le DUREP et le cas échéant dnas le PAPCARIPT (programme aenunl de prévention des rqiseus pneiofernsols et d'amélioration des ctodnoins de travail), ansii que dnas le paln d'action défini à l'article 6 quteaeiedcrs de la cnventoion cletilvoce vsniat à prévenir les rqiseus pcaohiyosscx et à défaut les réduire vrioie les supprimer.

Par ailleurs, l'employeur est invité à être vlaignt vis-à-vis des siaungx d'alerte povunat être remontés par les salariés et/ ou les représentants du psrneonl et à prenrdre les mueesrs adaptées le cas échéant.

2. ? Aienccdt du travail

L'accident srvenu sur le leiu où est exercé le télétravail paennnt l'exercice naomrl de l'activité pefsneolonrlse du télétravailleur est présumé être un aieicdnt de trviaal au snes des dstiniisoops de l'article L. 411-1 du cdoe de la sécurité sociale.

3. ? Assurances

Le salarié inromfe son aasnrcsue de la réalisation d'activité en télétravail à son domicile. L'employeur puet dnaeedmr un jfutiiscatif d'assurance aux salariés télétravailleurs réguliers.

Article 27 septies Maintien du duoligae social

La msie en ?uvre et le développement du télétravail ne fnot pas ostclabe au reepcst des dtnoiosispis légales et clennooteonlvis reivtelas aux réunions aevc les représentants du personnel, les représentants suicydanx et les délégués syndicaux, noamemtnt en trmees de périodicité.

En effet, les règles ratelvies aux négociations périodiques oirteoabilgs nreset en vigueur, y cirpmos lousqre les aceruts du dglaioe socail snot en télétravail. De même, les salariés en télétravail ont les mêmes drotis cleiloctfs que les salariés qui tialvrelnat dnas les laoucxs de l'entreprise s'agissant de lreus rntoelias aevc les représentants du personnel, s'ils existent, et de l'accès aux ioarintnomfs syndicales.

Les représentants élus du ponsenrl et les mandats syndicaux, lorsqu'ils existent, bénéficient, en vertu de la loi, de menyos de fonnnioicneemt équivalents, qu'ils sineot dnas les laoucxs de l'entreprise ou en télétravail. Aussi, aifn de luer pttreemre de mneaiintr le lein aevc les salariés en télétravail, l'accord citelcloy d'entreprise, ou à défaut la chtare établie par l'employeur, définit les modalités adaptées d'utilisation des oiluts numériques (visioconférence, conférence téléphonique, mesegrsiae instantanée ?) à dsioantein des aructes du dguailoe scaiol dnas l'entreprise.

L'utilisation par les osantioganris salncdeiys des outils numériques mis à luer dipiostiosn diot sisraitafe l'ensemble des conijttons siuavtens :

1. ? Être ctbilpamoe aevc les eceigexns de bon foicementnonnt et de sécurité du réseau ifauionmqrté de l'entreprise ;

2. ? Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bnnoe mrchae de l'entreprise ;
3. ? Préserver la liberté de cihox des salariés d'accepter ou de rsfeeur un message.

Article 27 octies

Télétravail en cas de ctrncinaoescs elelcnxpteieons ou en cas de frcoe majeure

En cas de ciroecsnacnts elniteexplneocs (comme une pandémie) ou en cas de frcoe majeure, le rurecos au télétravail puet être considéré cmome un aménagement du potse de tavairl rndeu nécessaire puor ptreterme la continuité de l'activité de l'entreprise et giartnr la ptecirtoon des salariés. Dnas ce cas, la décision relève du povuoir de dircotein de l'employeur dnas le repscet des dopinstoiiss légales et réglementaires en vigueur.

1. ? Aopcniiittain des mreseus puor la continuité de l'activité

Afin de gintarar la continuité de l'activité de l'entreprise, d'anticiper l'organisation du ruocres au télétravail en cas de csctceonanris encooelexlnpits ou en cas de frcoe majeure, l'employeur prévoit dnas un arcrod cliteolcf d'entreprise ou, à défaut, dnas une ctahre les cnotoindis et les modalités d'exercice du télétravail en cas de crciencsonats elctileoenexps ou de frcoe majeure.

Lorsqu'un PCA (plan de continuité d'activités) eixste dnas l'entreprise, celui-ci diot également intégrer ces modalités.

2. ? Msie en pclae du télétravail en cas de csnonircaetcs eepetixcoelnlns ou de fcore majeure

En cas de crnciocsneats ecelnnplxeoties ou de fcore majeure, la dciteoirn de l'entreprise, en lein aevc les sevrries de rsurecoess hneamus lorsqu'ils existent, vliele à mttere en pcale une onrgioitaasn du taaivrl adaptée et à se moelsbiir puor assruer la continuité de l'activité et répondre aux antteets des salariés.

L'employeur puet s'appuyer portiarreinmeit sur le fdmoennt de l'article L. 1222-11 du cdoe du tiraval puor décider unilatéralement le roucres au télétravail puor tuot ou pitrae des salariés. En effet, le télétravail est alors considéré comme un aménagement du ptsoe de trivaal pnearettmt la continuité de l'activité de l'entreprise et la peoctroin des salariés. Le CSE, s'il existe, est consulté dnas les puls bfres délais sur cette décision.

Les dotssinoiips de l'article 27 bis-2 ne s'appliquent pas au rucros au télétravail en cas de crenicostcas eolnectpixelns et en cas de fcore majeure. Par conséquent, l'employeur procède à une iifnomortan des salariés par tuot moyen, si pbslisoe par écrit, en respectant, aauntt que friae se peut, un délai de prévenance raisonnable.

3. ? Oioiaasnrgrn du télétravail

Les règles d'organisation du taaivrl alaibpelcps au télétravail régulier ou occasionnel, s'appliquent également au télétravail en cas de crocniscnates epxlilteonneces ou de force majeure, à l'exception des dsionioistps de l'article 27 ter-1.

Dans de tleles circonstances, le rcruoes au télétravail puet crneocenr des salariés qui ne coinsannest pas ces modalités d'organisation de tavrail en période normale. Une viagiclne particulière diot être apportée par l'employeur lousqre le télétravail est porté à 100 % du temps de tiavrl sur une très lnouge période. L'employeur vlilee dnoc à ce que l'ensemble des salariés, et particulièrement cuex en télétravail, aient accès aux coctants peternnits (numéros verts, cottacns d'urgence) aifn que les salariés en souiiaatt de vulnérabilité (notamment cuex exposés à des rsqueis intrafamiliaux, d'addictions ?) pniessut y recourir.

En outre, le maneagr juoe un rôle clé dnas la foitxain des oceiftbjs et la piitsroaion des activités. L'échange entre le salarié et le maeagnr filtacie d'éventuelles adaptations.

4. ? Mteinain et apiataodtn du dalogie social

Face à des conctacsriens eoelenincetplxs nécessitant la msie en pclae du télétravail, l'employeur et les représentants du perosnenl proruont aapdetr luer fmetioocennnt aifn de maneintir un dgluioae scail de qualité. À ce titre, l'employeur puet prévoir

dnas un aorccd ctleiof d'entreprise ou à défaut dnas une ctrahe une procédure de fmcoeinnotent du dluigaoe saiocl en cas de caneicoirtsns exceptionnelles.

Article 27 nonies
Observatoire piiatrare des nelevluos fmores d'organisation du travail

Un orvotiasrbee ptiraiare des nveleluos fmreos d'organisation du tariavl est mis en pcale au niveau de la branche.

L'action de cet oaitrvbseore est cdotuine par un comité piartraie de pilotage.

Le comité priartaie de poigatle est composé de duex délégations :
? une délégation sacnldiye composée d'un représentant de chcanue des ongaoirsnatis sanyldecs représentatives de salariés sntarieigas de la présente ctvinoneon cioellctve ;
? une délégation de représentants des employeurs, désignés par l'ASF, en nborme au puls égal à cluei des représentants des oosnartiginas syndicales.

Le comité se réunit tuos les duex ans soeln un cerdelanir qu'il lui aieparnptt de fixer.

La miosisn de l'observatoire des nvueloles feroms d'organisation du tiraval est de sirvue la sioiattun dnas la brhance cnencnroat le télétravail, le ? felx ociffe ?, le tavaril hyridbe etc., et puls lanrgeemt les nlveloues fremos d'organisation du travail. »

Article 2
En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2023

Le présent aorccd a une vulear supplétive par rapropt aux adorccs d'entreprise ou aux cerhats ptaront sur le même ojbet et panuvot cnotneir des stotnaiuplis différentes.

Le présent aorccd est cnolcu puor une durée indéterminée.

Par ailleurs, le présent accord puet être révisé à tuot mnomet dnas les cionitdons légales en vigueur.

Accord du 27 novembre 2023 relatif à la modification de la convention collective Période d'essai

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	UNSA ; FEC FO ; FSPBA CGT ; CFTC banque ; SNB CFE-CGC ; CFDT bnauques assurances,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 16 déc. 2023

L'article 19 du lrive Ier, trtie III, ctprahie 1er, stoicen III de la cvnotenoin cicvltleoe des sociétés financières est modifié comme siut :

« La période d'essai a puor oebjt de vérifier l'adéquation du salarié et de l'entreprise à lerus atteents rtieesepcvns en suiotatin

Accord du 8 décembre 2023 relatif à l'intéressement

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2023

Le télétravail ctuistone une fmore d'organisation du travial déjà très présente dnas les métiers du fanemncniet spécialisé. Deipus de nersmeuobs années, des acdrcois d'entreprise ont fixé les modalités de msie en ?uvre du télétravail dnas les établissements.

La période de csire siiaratne liée à la pandémie de la Covid-19 a accéléré le poesscrus d'intégration du télétravail dnas les enpriesters de la branche, mias dnas un crdae coritannt et exceptionnel, coisanndut les salariés et les eplyomures à dseesrr qqeulues ctontsas :

1° Le télétravail enticpxoenel est nécessaire puor asruesr la continuité de l'activité et la pocoitetrn de la santé et de la sécurité des salariés en cas de pandémie, mias il a mis en évidence les ruesqs liés à la sur-connexion, et à la perte de leins aevc la communauté de tarvial notamment.

2° Le télétravail régulier ou oeonanicssl puet cttuesnoir un oiutl de mneeaamgnt ptremneatt d'améliorer les cionotndis de travail, l'équilibre etnre la vie plnrnlseeoe et professionnelle, vorie un leevir d'attractivité puor les métiers de la branche, suos réserve de fiexr un crdae et des modalités de msie en ?uvre adaptés à la suoaiitn de cuhgae enrsrtiepe au rgerad de sa structuration, de son setuecr d'activité, ou eocnre de sa culture.

3° Puls généralement, le télétravail nécessite une apttoaaidn des paerqtuis managériales et du duolaige socail puor établir, dnas la coteintaorcn et l'équité, un mdoe d'organisation du taavirl ultie puor les eeymroulps et les salariés de la branche.

En conséquence, les pteaearinrs sicoaux ont décidé d'intégrer dnas la contieovonn cvollctie un crtaihp 4 bis sur le télétravail en tennat cpotme de ces constats, et des pcirepnis posés dnas les aordccs naouiutnx iosnsefnoentpprelis (ANI) des 19 jluliet 2005 et 26 nmavorbe 2020 puor une msie en ?uvre réussie du télétravail.

de triaavl effectif. Dnruat ctete période, l'employeur diot velleir à fieiatclr l'intégration du salarié dnas l'entreprise. Un eertetinn de fin de période d'essai puet être organisé qeulle que siot l'issue de celle-ci.

Sauf ecinxoetps prévues par les diponitossis du cdoe du tvarial raieltevs à la période d'essai allcpbipae aux ctotarns de traiavl à durée déterminée et suaf cieovntonn particulière ienurnvee etnre les parties, la période d'essai des cntotars de taviral à durée indéterminée est d'une durée mmaixum de :
? puor tuot mermbe du pnosneerl ranlveet de la qoiliufatacin ? Theicecinn ?, situé aux ctneiecfifos 230 à 340,3 mios de tiarval eciffett ;
? puor tuot mbemre du pnseonrel rlaenvet de la qfuiaiiicoaltn ? Cdrae ?, situé aux cfofeiintecs 350 à 900,4 mios de tvraial effectif.

La durée de la période d'essai puet être réduite en cuors d'exécution par accrod écrit des parties.

La période d'essai n'est pas renouvelable. »

Article 2
En vigueur non étendu en date du 16 déc. 2023

L'accord est cconlu puor une durée indéterminée.

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	UNSA ; FEC FO ; FSPBA CGT ; Banque CFTC ; SNB CFE-CGC ; CFDT banequs assurances,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023

Le présent accord s'applique aux entreprises dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des sociétés financières en application de son article 1er.

Article 2 - Transposition de l'annexe I de l'accord de branche au sein des entreprises

En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023

Les représentants de la branche peuvent conclure l'accord prévu en annexe selon les modalités suivantes (art. L. 3312-5 du code du travail) :

? soit par accord collectif conclu avec les délégués syndicaux. Sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations représentatives ayant obtenu plus de 50 % des suffrages exprimés au 1er tour des élections professionnelles. À défaut, un accord peut être conclu avec des organisations représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages s'il est validé par référendum (art. L. 2232-12 du code du travail) ;

? soit en l'absence de délégué syndical, par accord collectif entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations professionnelles représentatives dans l'entreprise (art. L. 3312-5 du code du travail). Ce type d'accord peut être signé par des salariés qui ne sont pas des délégués syndicaux mais qui détiennent le pouvoir de négocier en vertu d'un mandat spécifique délivré par une organisation représentative. Le représentant mandaté pour négocier et conclure doit appartenir au personnel de l'entreprise ;

? soit par accord collectif conclu au sein du comité social et économique (CSE). L'accord est conclu entre l'employeur et la délégation du personnel (art. L. 3312-5 du code du travail) ;

? soit par référendum à la majorité des deux tiers du personnel d'un pôle d'accord proposé par l'employeur (art. L. 3312-5 du code du travail) ;

? soit par décision unilatérale de l'employeur pour les salariés de moins de 50 salariés, en l'absence d'accord de branche agréé, dans les deux cas suivants :

?? absence de délégué syndical et de CSE. L'employeur informe les salariés par tous moyens ;

?? quand au terme d'une négociation engagée sur le fondement de l'article L. 3312-5 1° (accord collectif) et 3° (accord au sein du CSE) du I du code du travail, aucun accord n'a été conclu. Dans ce cas, un procès-verbal de désaccord est établi et cingné en l'état de l'état des pourparlers respectifs des parties. Le CSE est consulté sur le projet de régime d'intéressement au moins 15 jours avant son dépôt auprès de l'autorité administrative (art. L. 3312-5 II du code du travail).

Les dispositions relatives à la mise en place de l'intéressement par décision unilatérale sont issues de la loi du 16 août 2022.

Ce dispositif d'intéressement mis en place unilatéralement vaut accord d'intéressement au sens de l'article L. 3312-5 I du code du travail et du 18° bis de l'article 81 du code général des impôts. Les dispositions sur l'intéressement sont applicables à ce régime, à l'exception des articles L. 3312-6 et L. 3314-7 du présent code.

Les conditions et les modalités de mise en place du dispositif d'intéressement par décision unilatérale de l'employeur s'appliquent également en cas de modification de ce dispositif par décision unilatérale (disposition issue du décret du 26 décembre 2022).

Il est rappelé que les accords d'intéressement sont conclus pour une durée comprise entre 1 an et 5 ans (art. L. 3312-5 du code du travail modifié par la loi du 16 août 2022).

Article 3 - Évolutions réglementaires. Clause de sauvegarde

En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023

Les dispositions du présent accord ont été arrêtées en fonction des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas d'évolution législative ou réglementaire, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires, sans que les parties aient à le renégocier.

Article 4 - Date d'effet et durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et ne réent pas en cause les accords d'entreprise déjà conclus ayant le même objet.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023

Soucieux de faciliter l'accès des salariés de la branche à un dispositif d'épargne salariale et conformément à l'exigence légale de négociation sur ce thème au niveau des branches professionnelles, les partenaires sociaux ont engagé des travaux préparatoires relatifs à l'intéressement.

L'intéressement est un dispositif de rémunération et d'épargne salariale qui permet d'associer les salariés à la performance de l'entreprise et de partager les résultats qui en sont issus. Fictuer de progrès, l'intéressement est aussi un outil qui s'inscrit dans le champ de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises. À cet effet, des critères environnementaux clés peuvent être utilisés comme la consommation énergétique, les matières premières (papier, composants informatiques?) ou les déplacements domicile-travail et permettent de réduire les émissions de gaz à effet de serre et de contribuer au développement durable.

La volonté commune des partenaires sociaux est de permettre l'appropriation et l'application de ce dispositif notamment par les entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés, qui constituent une partie importante des entreprises de la branche.

Il est rappelé que la mise en œuvre de ce dispositif est facultative et que les entreprises de la branche s'engagent à adapter les modalités de négociation et de conclusion des accords adaptés à leurs spécificités.

Annexes

Annexe I Accord d'intéressement d'entreprise conclu pour les exercices , ,

Article 1er - Préambule

En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023

Le présent accord d'intéressement est mis en place au sein de la société???

Il est destiné à permettre à la société??? de bénéficier d'un dispositif d'intéressement et d'associer les salariés aux résultats ou aux performances de celle-ci.

Le choix des modalités de calcul de l'intéressement est motivé par le souci d'attribuer aux salariés une part du résultat de l'entreprise dans le cadre d'objectifs concrets réalisés pour développer l'activité et/ou améliorer l'organisation du travail.

Article 2 - Caractéristiques de l'intéressement
En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023

En raison de son caractère aléatoire, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut, le cas échéant, être nul. Aussi, les partenaires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis. En effet, l'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calcul définies par l'accord.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire et ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

Article 3 - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023

a) Les salariés de l'entreprise

Tous les salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, quelle qu'en soit la nature, peuvent bénéficier de l'intéressement s'ils justifient d'une ancienneté de X mois dans l'entreprise (à déterminer 3 mois maximum selon l'article L. 3342-1 du code du travail).

Pour la détermination de l'ancienneté requise, tous les contrats de travail (qu'ils soient à durée indéterminée ou déterminée, à temps complet ou partiel) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent, sont pris en compte.

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour lequel que soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté (guide épargne salarié de la DGT de juillet 2014).

Les salariés au sens de l'article L. 124-1 et suivants du code de l'éducation, non titulaires d'un contrat de travail, sont exclus du bénéfice de l'intéressement.

Lorsque le salarié est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté ainsi que pour le bénéfice du droit à l'intéressement (art. L. 1221-24 du code du travail). Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants(e)s. Elle ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stagiaires des jeunes de moins de 16 ans.

Les salariés bénéficient de l'intéressement.

La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (même pour faute, y compris lourde), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le ou la salarié(e) au titre de l'intéressement.

b) Les dirigeants de l'entreprise

Les dirigeants (chef d'entreprise, président, directeur général, membres du directoire ou gérant) peuvent également bénéficier de l'intéressement, si les conditions suivantes sont remplies, qu'ils soient titulaires ou non d'un contrat de travail :
? avoir une ancienneté de X mois (à déterminer : 3 mois maximum) au cours de l'exercice social dans les conditions indiquées à l'alinéa 1 et 2 de l'article 3 a du présent accord ;
? être le titulaire d'une entreprise ayant un effectif de 1 salarié (en dehors du dirigeant lui-même s'il est également titulaire d'un contrat de travail) à 250 salariés.

Dans une entreprise employant entre 1 à 250 salariés, si le dirigeant est titulaire et d'un mandat social et d'un contrat de travail, il doit être précisé dans le contrat de travail à quel titre il est bénéficiaire de l'intéressement.

Article 4 - Formules de calcul de l'intéressement

En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023

a) Seuil de déclenchement

La formule de calcul de l'intéressement au titre d'un exercice social de l'entreprise est soumise à la condition que le résultat net(1) de l'entreprise soit positif.

b) Modalités de calcul du montant global d'intéressement

Le montant global de l'intéressement est calculé en tenant compte, à titre d'exemples, d'un ou de plusieurs critères adaptés aux situations des entreprises qui sont les suivantes :

? Résultat courant avant impôt (RCAI) constaté durant l'exercice de référence :

Par l'utilisation de ce critère, il s'agit d'associer les salariés aux résultats financiers et aux performances de l'entreprise.

$I = x \% \text{ de la masse salariale sur la base du RCI moyen}$
 $I = x \% \text{ et } x \%$

$I = x \% \text{ de la masse salariale sur la base du RCI moyen}$
 $I = x \% \text{ et } x \%$

I ne saurait excéder $x \%$, ou $x \% \text{ des salaires bruts}$.

? Qualité de la prestation :

Par l'utilisation de ce critère extra-financier, il s'agit d'associer les salariés au montant d'un niveau minimum d'engagement et de service pour les clients.

Taux de satisfaction client/partenaire supérieur ou égal au seuil $x \%$

Source : enquête de satisfaction externalisée/factures clients

Taux de satisfaction client = $x \%$

$I = x \% \text{ de la masse salariale si le taux de satisfaction est compris entre } x \% \text{ et } x \%$

$I = x \% \text{ de la masse salariale si le taux de satisfaction est compris entre } x \% \text{ et } x \%$

? Qualité de vie et conditions de travail :

L'employeur veille à la sécurité et à la santé mentale et physique de ses salariés. Par l'utilisation des critères visés ci-dessous, il s'agit de mesurer la qualité de vie au travail des salariés de l'entreprise afin de veiller à assurer de bonnes conditions de travail aux salariés. Il s'agit aussi de contribuer à une meilleure diversité dans l'entreprise en maintenant ou en améliorant le taux de turnover en raison de l'absence :

? Taux de réduction du nombre d'accidents de travail au 31 décembre de l'année :

Nombre maximum d'AT = x

$I = \text{si } NABT > x$

$I = x \% \text{ de la masse salariale si } NABT = x$

$I = x \% \text{ de la masse salariale si } NABT < x$

? La réserve d'un accord d'entreprise sur le handicap, maintenant ou améliorant le taux RTQH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) au 31 décembre de l'année.

Taux minimum de RTQH = $x \%$ (ou Taux d'attestation OTEH minimum de l'obligation d'emploi en vue de l'insertion professionnelle) :

$I = \text{si } TRTQH > x \%$

$I = x \% \text{ de la masse salariale si } TRTQH = x \%$

$I = x \% \text{ de la masse salariale si } TRTQH < x \%$

? Taux de rotation (nombre de démissions par rapport à l'effectif) :

Taux maximum de rotation = $x \%$

$I = x \% \text{ de la masse salariale si } \text{rotation} > x \%$

$I = x \% \text{ de la masse salariale si } \text{rotation} < x \%$

Source : déclaration en matière de paie (registre des absences ou registre de paie), enquête de satisfaction sur la qualité de vie au travail destinée aux salariés.

? L'initiative écoresponsable des moyens de production (taux de réduction des gaz à effet de serre) :

Par l'utilisation des critères visés ci-dessous, il s'agit d'associer les salariés à la participation au développement durable en adaptant les modes de consommation et de production.

Peuvent être pris en compte :

? les consommations énergétiques des bâtiments (électricité, chauffage) ;

? les matières premières (les composants informatiques, les produits d'entretien, le papier et les fournitures de bureau) ;

? et les déplacements domicile-travail et personnels des salariés adaptés aux situations locales des entreprises et aux modes de transport utilisés.

Objectifs de réduction des émissions de GES de $x \%$ par rapport à $N-1$:

$I = \text{si } \text{réduction} > x \%$

$I = x \% \text{ de la masse salariale si } \text{réduction} < x \%$

Source : Bilan carbone de l'entreprise.

(1) Résultat net d'impôt au bénéfice ou à la perte de l'exercice.

Article 5 - Plafonds collectif et individuel

En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023

L'ensemble de l'intéressement versé au titre de l'exercice social clos, y compris le supplément d'intéressement éventuel, ne peut

dépasser :

? le pfnlaod ctleolcf aneunl de x % du ttoal des slearias btrus versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements eanrtnt dnas le cmahp d'application de l'accord (maximum légal 20 %), asini que le taotl des reneuv pnnessolrfeos ou rémunérations aneulelns brteus perçus par les dnaeigtirs bénéficiaires anyat pimres de déterminer la bsae d'imposition susmoie à l'impôt sur le reenvu l'année précédente. Ce pfonad coerncne le monntat taotl versé au titre de l'intéressement et de l'éventuel supplément d'intéressement de l'entreprise ;

? le plnfoad ieundiivdl par bénéficiaire de x % (à déterminer) du plofnad aeunnl de la sécurité sciloae (maximum légal 75 %). Puor les bénéficiaires n'ayant pas aolpmcci une année entière dnas l'entreprise au cours de l'exercice considéré, le plfnad ieuvdinidl est calculé au ptraora du tpems de présence eefticff de l'entreprise.

Article 6 - Modalités de répartition du montant global de l'intéressement entre les bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023

Le mnanott de l'intéressement calculé srea réparti etrne les bénéficiaires sleon les freomuls ceioshis stneuiavs :

Formule 1 : Répartition ppirolnonlrtoee au tpems de présence efftievce au cuors de l'exercice

L'intéressement est réparti, enrte les bénéficiaires désignés à l'article 3, pnteorlrlnoiopmenet au tpems de présence effivcete au corus de l'exercice sicaol considéré.

Il s'agit des périodes de tiaravl effectif, aeqlluxues s'ajoutent les périodes assimilées à du traaiavl ecftfeif prévues par les dsinstpioois légales et réglementaires. Toute atrue période d'absence au cruos de l'année considérée n'est pas assimilée à du tpems de tiarval etceffif (sauf évolution ultérieure des dopiointss légales et réglementaires).

Pour les cdraes detigianrs ou les salariés au fofairt jours, cuhqae journée est considérée cmome équivalente à 7 hurees de tpems de tairavl effectif.

Pour les bénéficiaires de cotntras en alternance, tles que les atierppns ou les tiiratlués d'un conratt de professionnalisation, les périodes passées en dhores de l'entreprise deonivt être comptabilisées dnas luer durée de présence, conformément aux donositsiips du cdoe du travail.

Formule 2 : Répartition polorirntenople aux salaires

L'intéressement est réparti entre les salariés bénéficiaires désignés à l'article 3 pnrlnmeroieptooelnt aux slaraies btrus au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité solacie perçus par cauqhe bénéficiaire au crous de l'exercice considéré.

Pour les dagirenits non-salariés, la répartition est calculée plpnieonerolontmert à la rémunération anelune ou au rvneeu pefeooinsrnl imposé à l'impôt sur le renevu au ttire de l'année précédente, plafonnés au naeivu du sliraae le puls élevé versé dnas l'entreprise.

Pour les périodes d'absences résultant de congés de maternité, de paternité ou d'adoption, et puor les périodes de ssoneipsun du ctanort de tavrail consécutives à un adenicct du travail, ou maialde professionnelle, les sleaairs à prdenre en ctmope snot cuex qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux disopnoiists du cdoe du travail.

Formule 3 : Répartition uniforme

L'intéressement est réparti uniformément. Cqauhe bénéficiaire désigné à l'article 3, perçoit la même smmoe qelule que siot sa rémunération ou sa durée de présence.

Formule 4 : Répartition par uaoistliitn cjtinooe des différents critères

L'intéressement est réparti entre les bénéficiaires, désignés à l'article 3, par utsailloin des critères sintavus ; chaque critère étant appliqué à une suos masse distincte.

? Une parite de l'intéressement, égale à ??? % de son montant, est répartie potimlrpreneolnnot au tpems de présence dnas l'entreprise au cruos de l'exercice.

Il s'agit des périodes de tariaavl effectif, alluuexqes s'ajoutent les périodes légalement assimilées de pelin diort à du tivaarl efeiftcf et rémunérées cmome tel (congés payés, eceixcre de maantds de représentation du personnel, ecxceire des foontcnis de ceisrnoles prud'homme?). En outre, l'article L. 3314-5 du cdoe du triaval aliimssse à une période de présence les périodes visées aux areicltis L. 1225-17, L. 1225-37 et L. 1226-7 du cdoe du travail, c'est-à-dire le congé de maternité ou d'adoption, asini que les aeesnbcs consécutives à un anicdcet du trviaal (à l'exclusion des acintcdes de trajet) ou à une mdaliae professionnelle. Dnas ces cas, les sieaals à prredne en coptme snot cuex qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dnsipstoiois de l'article R. 3314-3 du cdoe du travail.

Et/ou

? Une priate de l'intéressement, égale à ??? % de son montant, est répartie plrnonliereomepoeont aux saiaelrs btrus (au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale) de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Lors des périodes d'absences puor congé maternité, adoption, adciect du tairavl ou mdliaae professionnelle, les sarileas pirs en cpoime snot cuex qu'auraient perçus les salariés concernés pdaennt les mêmes périodes s'ils avneait travaillé.

Pour les deiigrgnts non-salariés, la répartition est calculée prnpoiotlrnomneeelt à la rémunération anunelle ou au reenvu prnseensfooil imposé à l'impôt sur le rneevu au titre de l'année précédente, plafonnés au nivaeu du srilaee le puls élevé versé dnas l'entreprise.

Et/ou

? Une prtaie de l'intéressement, égale à ??? % de son montant, est répartie uniformément. Cauhqe bénéficiaire désigné à l'article 3 perçoit la même smome qlelue que siot sa rémunération ou son tpems de présence.

Article 7 - Modalités de versement et d'affectation des droits des bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023

a) Veseenrmt de la prime

Le vresmneet s'effectue au puls trad le driener juor du cinquième mios saviunt la clôture de l'exercice au trite duuqel l'intéressement est calculé.

Toute smmoe versée aux salariés au-delà du dinerer juor du cinquième mios sviunat la clôture de l'exercice pruirdoa des intérêts de rertad calculés conformément aux dnotisopsiis du cdoe du traiaavl (art. L. 3314-9 du cdoe du travail). Ces intérêts, à la caghre de l'entreprise, snot versés en même tpems que le principal.

Le vemesrnet de l'intéressement donne leiu à l'établissement d'une fhcie dncitise du btiullen de saarile cmopanrtot :

? le maontnt glaobl de l'intéressement versé au ttire de l'exercice écoulé, le mtonnat meoyrn perçu par les bénéficiaires et culei des dtrios attribués au bénéficiaire ;

? la nueute opérée au ttire de la CSG et de la CDRS et tetuos atuers taxes, citastoions et crnnboiuttois à la crhage du bénéficiaire, imposées le cas échéant par une réglementation postérieure à la dtae d'effet du présent acorcd ;

? les modalités de chioix d'affectation de la pmire illiviedndue d'intéressement et le délai dnas lueqel le bénéficiaire puet fomrluer sa demande.

Sauf otpipooisn des bénéficiaires, la rimsee de ctete fhcie puet être effectuée par vieoe électronique dnas les cidooitns de ntuaere à gitaanrr la confidentialité des données.

b) Atfocatiefn de la prime

Le bénéficiaire de la pmire iunedvliilde d'intéressement porura otepr puor :

? un règlement praitel ou ttaol de sa pmrie ieindldiulve

d'intéressement ;
? et/ou pour un versement partiel ou total sur le plan d'épargne salariale et/ou le plan d'épargne pour la retraite collective s'il en existe dans l'entreprise à la date de versement.

L'option ci-dessus doit être formulée par le bénéficiaire dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué. À ce titre, le bénéficiaire est présumé avoir été informé le 5e jour suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Si le bénéficiaire ne formule pas de choix dans le délai de 15 jours, les sommes lui sont versées sur le plan d'épargne en veugir dans l'entreprise. Les sommes affectées au plan d'épargne sont bloquées selon les conditions légales et réglementaires.

Le versement de la prime individuelle sur le plan d'épargne entraîne adhésion au règlement du plan. Les sommes ainsi affectées au plan d'épargne sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite du plafond légal en vigueur. La perception immédiate de tout ou partie de la prime d'intéressement entraîne son imputation sur le revenu du bénéficiaire.

Article 8 - Droits des bénéficiaires quittant l'entreprise *En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023*

Lorsqu'un bénéficiaire de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de lui verser ses droits, l'entreprise lui communique l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui communique de l'informer le cas échéant de ses coordonnées d'adresses éventuelles.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être contacté à la dernière adresse indiquée par lui, et en l'absence de plans d'épargne, les sommes auxquelles il peut prétendre au titre de l'intéressement sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Dans le cas où le bénéficiaire bénéficie d'un plan d'épargne salariale, les dispositions prévues à l'avant-dernier alinéa de l'article 7 b s'appliquent.

Enfin, lorsque l'intéressement a été institué sur un plan d'épargne salariale, un état récapitulatif doit être remis au salarié à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le transfert éventuel des sommes épargnées vers le plan de son nouveau employeur. Cet état récapitulatif doit également préciser si les fonds de l'entreprise sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant en vertu des dispositions du code du travail. Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Article 9 - Supplément d'intéressement *En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023*

L'entreprise pourra, le cas échéant, verser un supplément d'intéressement au titre du dernier exercice social clos. La décision d'accorder ou non un supplément d'intéressement relève exclusivement de l'employeur (cf. annexe II du présent accord).

Article 10 - Information *En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023*

Le comité social et économique (CSE) ou, à défaut, une commission ad hoc créée et composée de représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, sera informé chaque année des modalités effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète. Il se verra transmettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourra, le cas échéant, solliciter toute précision ou tout élément d'information qui lui sera nécessaire.

Un point d'étape est effectué au minimum en cours d'exercice

afin d'évaluer le niveau des différents critères retenus, et le cas échéant alerter l'attention des salariés si un ou plusieurs de ces critères étaient en risque.

Tous les salariés de l'entreprise sont informés des modalités générales de l'accord par une note d'information recevant le texte même de l'accord, par la voie d'affichage sur les panneaux réservés à la communication du personnel ou par tout moyen y compris électronique.

Il est remis à chaque bénéficiaire, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositions mis en place au sein de l'entreprise. Le livret d'épargne salariale est également porté à la connaissance des représentants du personnel s'ils existent.

Avant tout recours contentieux, l'employeur et les représentants du personnel s'efforceront de résoudre au niveau de l'entreprise les litiges qui paraissent se présenter à l'occasion de l'application du présent accord.

Article 11 - Évolutions réglementaires. Clause de sauvegarde *En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023*

Les termes du présent accord d'intéressement ont été arrêtés en fonction des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord conformément aux évolutions des dispositions légales et réglementaires, sans qu'il soit nécessaire d'en adapter les dispositions.

Article 12 - Date d'effet. Durée accord. Dépôt (1). Renouvellement *En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023*

Le présent accord s'applique pour une durée de ??? dans l'ensemble de ses dispositions.

Si aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement dans les conditions prévues au présent article ne demande de renégociation dans les trois mois précédant la date d'échéance de l'accord, ce dernier est renouvelé par tacite reconduction pour une durée égale à la durée initiale, si l'accord d'origine en prévoit la possibilité. Le renouvellement par tacite reconduction peut intervenir plus tard (art. L. 3312-5 du code du travail).

L'accord d'intéressement doit faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme « TéléAccords » dans le délai de 15 jours fixé par l'article D. 3313-1 du code du travail. Le texte déposé doit être accompagné des documents dont la liste figure, en fonction des modalités de mise en place, aux articles D. 3345-1 et D. 3345-3 du code du travail. Les exonérations fiscales et sociales sont conditionnées à ce dépôt.

(1) Concernant le délai et les formalités de dépôt des accords d'intéressement, se reporter au site www.mon-interessement.urssaf.fr (Aide - interessement.urssaf.fr).

Article - Annexe II Supplément d'intéressement facultatif

En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023

À l'issue de chaque exercice, au cours de l'application de l'accord d'intéressement au sein de l'entreprise, celle-ci pourra verser un supplément d'intéressement au titre de cet exercice.

Le conseil d'administration de l'entreprise ou son dirigeant ou, en l'absence de tels structures le chef d'entreprise, peut décider d'augmenter proportionnellement le montant des sommes versées au titre de l'intéressement et d'attribuer aux bénéficiaires un supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos.

Ce supplément d'intéressement sera mis en œuvre par décision unilatérale de l'employeur et notifié à la Dtricie dnnot dépend l'entreprise.

L'acte matérialisant la décision unilatérale de l'employeur précisera le mnnaott tatol du supplément d'intéressement attribué.

Le supplément intéressement sera réparti sur l'ensemble des bénéficiaires, selon les mêmes modalités que celles prévues dans l'accord de branche.

Ce supplément d'intéressement vient oeiitegaobrnltm en complément de ce qui a été attribué en intéressement au titre de l'exercice considéré.

Pour pouvoir dtueribisir un supplément d'intéressement, l'entreprise doit dnoe avoir préalablement :
? appliqué l'accord d'intéressement au titre du deerinr ericcexe cols ;
? et attribué de l'intéressement au titre de cet exercice.

Le supplément d'intéressement :
? est attribué à tous les bénéficiaires de l'intéressement de l'exercice cols ;
? est smoius au même régime sioacl et fasicl que les smmeos versées au titre de l'intéressement ;
? doit être versé avant la fin de l'exercice savunit l'exercice clos.

La décision de vserer un supplément d'intéressement fiat l'objet d'une ntoe d'information, rsmeie à tous les bénéficiaires concernés par le supplément, après srinagtue d'une ltise d'émargement.

Compte tenu de son objet, il ne puet y avoir de modalités particulières pour les eepeternrsis de moins de 50 salariés.
Le présent accord est notifié à cuchane des orastnagoiins sdieiacnys représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition évoqué ci-dessus.
Le présent acocrd est communiqué au ministère du tiarval ansii qu'au secrétariat-greffe du csenoil de prud'hommes de Paris.

Accord du 10 octobre 2024 relatif à la mise à jour des dispositions de l'article 42 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	FO ; UNSA ; FSPBA CGT ; CFTC bneauqs ; SNB CFE-CGC ; CFDT buqanes et assurances,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

La rédaction de l'article 42 de la cnonietvon citlceolve est remplacée par la rédaction siavtune :
« Les erolumeyps et les penleornss cardes et non cedras centoist à la riattere complémentaire sur la bsae des tuax définis par l'Agirc-Arrco.
Les atrlices 2.1 et 2.2 de l'accord nnaitoal irpeotefonnnssrinel du 17 nrmobvee 2017 sur la prévoyance des cderas (qui précisent qu'ils n'apportent aunuue mdatiifocion par rpoaprt à la lsite des bénéficiaires définis rvneiteemceptst par les aleitcrs 4 et 4 bis de la cionnotven cticellvoe nantlaoie du 14 mras 1947) s'appliquent rimsvneeeetcpt aux :
? salariés caedrs dnnot les emolpis snot classés aux ctecnfoiifcs 350 à 900 de la caiiiflctissoan clneiovnelontne des eilomps (ancien ailtcre 4 de la cniontoven ctllloveice nnlaitoae de 1947) ;
? salariés dnnot les eilmpos snot classés aux ciinfefcoets 310,325 et 340 de la ciisftolisaacn centoenlnniioivle des epmilos (ancien ariltce 4 bis de la conoenvitn ccltelovie nantlaoe de 1947).
Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 jelluit 2021 qui mnneiitat la possibilité d'étendre à des salariés non-cadres les dtspisioinos prévues en matière de rtairte complémentaire pour des cadres, les etripnesers pvuenet danemder l'extension du régime obgiaolrte de rtaritee complémentaire des crdaes au bénéfice des salariés dnnot les epmiols snot classés à piatr du cfifeiencot 240.
Le départ et la msie à la rratteie s'effectuent conformément aux dosiniitsops du cdoe du travail. »

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition dans les cdninootis définies par la loi et sous réserve de son agrément par la cimsoimosn piraiarte de l'APEC prévue à cet effet par l'article 3 de l'accord natainol inopnfnssoieteerrl du 17 nmrbvoee 2017, le présent aroccd ernte en aioctpalipn à cteopmr du 1er javeinr 2025.
Le présent arccod est cnlcou pour une durée indéterminée.
Il est cnoclu conformément aux diionipossts législatives et réglementaires du cdoe du tarival rtleaveis à la natrue et à la validité des ctnnoinvoes et ardcocs collectifs.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

En apapticlion des aroccds nnuitaoax inelonpiorenstsrfs du 17 nvromebe 2017 raielfts à la prévoyance et à la reitrate complémentaire des cdraes et des non crdeas et en piueicltrar de l'accord naintaol insfprosrenoneietl du 17 nrombeve 2017 reatlif à la prévoyance des ceards qui rpreend les acleirts 4 et sanivuts de la cinneotvon citollvcee nantiaole de ritaetre et de prévoyance des cdraes du 14 mras 1947 qui a été ansii annulée et remplacée, les pietras cneennniiovrt ce qui siut aifn d'actualiser les doiipostnss colonnvetennniels exitanst à la dtae de siantrgue du présent accord.
Il est rappelé que ces arccods ntanuoiax ieopsnfiorlsernents ont été cncuols en apicilaoptn de l'accord notnaial insisnfroeeernpotl du 30 orbotce 2015 qui a mis en place un régime unifié de reitrtae complémentaire des salariés du privé et qui a prévu l'engagement d'une négociation insrelopnolensftiee sur l'encadrement qui s'est concrétisée par la sguairnte des accdros naniauotx ionirrlteponfnseess du 17 nbeormve 2017.
En outre, le décret n° 2021-1002 du 30 jultet 2021 retailf aux critères oibtjcfes de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une cutvurroee de petrtoocin sicaloe complémentaire colicvelte qui a actualisé les aetilrcs R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du cdoe de la sécurité saiolce a mtieannu le périmètre des catégories de cadrs et de non craeds et a peimrs de poviur amieisslr à des crdaes des catégories de salariés non crdeas ne répondant pas aux définitions établies par l'accord noanital inosinrfrofnepesel du 17 nobermve 2017 suos réserve de la viodaatln de ces catégories par la coomsmsin priiaate rattachée à l'APEC. C'est pourquoi, il est fiat référence à l'extension à des non-cadres des dsispotoinis prévues en matière de reatrtie complémentaire pour des cadres.
Il est à cet égard précisé que le présent aroccd n'a pas vitcooan à élargir ou midiofer les dtoris et oolbtginais eanxtists à la dtae de sa signature. Les donstioiipss du présent aocord n'ont pas puor oebjt de meidfro le cnoentu des dpsnsiotoiis adoptées par les enterspeis fsainat référence aux ex-articles 4,4 bis et 36 visés par le présent acrocd et alqxeuus l'accord naatinol ifeoniotnpsersnrl visé ci-dessus se substitue, la diitioasprn de ces atlicres 4,4 bis et 36 étant aisni actée.
Il est rappelé à cet effet pour l'application de la cnitvnooen covlctile natanoile :
? relèvent de la catégorie des cerads les epmolis classés aux ciofiftceens 350 à 900 ;
? relèvent de la catégorie des thiennceics les eimpols classés aux cftcoeeifins 230 à 340.
En considération de ces différentes précisions, il est cneonvu ce qui siut :

Accord du 29 novembre 2024 relatif à l'emploi des personnes en situation de

handicap

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	FSPBA CGT ; SNB CFE-CGC ; CFDT bnqueas et araencusss ; FEC CGT FO,

Article 1er - Bénéficiaires et acteurs de la politique « handicap »
En vigueur non étendu en date du 2 janv. 2025

1. Les bénéficiaires

Selon l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles « Csuotnite un handicap, au sens de la présente loi, 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 handicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

L'article L. 5213-1 du code du travail précise qu'« est considéré comme titulaire handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de exercer un emploi sont et/ou réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques ».

Indépendamment de cette définition, l'article L. 5212-2 du code du travail crée une obligation particulière d'emploi pour les entreprises de 20 salariés et plus, à savoir que toutes les entreprises employant des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Cette obligation concerne la liste des bénéficiaires telle que prévue par l'article L. 5212-13 du code du travail :

- ? les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- ? les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et atteints d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- ? les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise d'au moins 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- ? les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- ? les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- ? les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- ? les titulaires de la carte « mobilité réduite » portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- ? les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Conformément à l'article L. 5212-13-1 du code du travail, les dispositions légales relatives aux travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées s'appliquent également aux personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail visé ci-dessus à l'exception des bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre c'est-à-dire les conjoints, partenaires liés par un pacte civil de solidarité ou cobénéficiaires d'un pensionné de guerre ou en cas de décès d'un enfant mineur de ce pensionné ainsi que ses enfants à conditions.

2. Les acteurs de la politique d'emploi des salariés en situation de handicap

Le chef d'entreprise et les acteurs des ressources humaines

Le chef d'entreprise informe la personne handicapée de l'emploi mené dans le

cadre du handicap au sein de l'entreprise selon des modalités qu'il définit afin de matérialiser son engagement en matière d'insertion et de maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Il assure l'implication de l'ensemble des acteurs et particulièrement du responsable hiérarchique.

La mission de l'ensemble des acteurs des ressources humaines (responsable des ressources humaines, gestionnaire des ressources humaines, responsable de la formation, service paie) est d'assurer la mise en œuvre de l'insertion et de maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le responsable hiérarchique

Sur le plan général, le responsable hiérarchique assure une mission d'encadrement des salariés. Plus spécifiquement, il agit au quotidien dans l'accompagnement de son collaborateur en situation de handicap en ayant une attention particulière en ce qui concerne l'organisation du travail.

Le médecin du travail et le service de santé au travail

Le salarié en situation de handicap bénéficie d'un suivi médical renforcé par la médecine du travail. La réalisation d'actions d'aménagements de poste et de mesures dans l'emploi ne peut être mise en œuvre qu'avec l'accord du salarié et à la demande expresse du médecin du travail.

Un point de suivi par le médecin du travail peut être réalisé 24 mois après le premier rendez-vous médical annuel dans le cadre de la prévention de l'incapacité pour inaptitude.

L'assistant(e) social(e), quand il/elle est présent(e) dans l'entreprise, est sollicité(e) pour l'analyse des besoins et l'accompagnement des salariés en situation de handicap.

Les instances représentatives du personnel

Les représentants du personnel font partie des interlocuteurs privilégiés des salariés. Ils sont informés et agissent dans le cadre des prérogatives qui leur sont dévolues par le code du travail. Ils ont vocation à être sollicités pour la mise en œuvre d'actions dans le cadre de la politique handicap, notamment par le biais du comité économique et social (CES). Ils sont des relais importants pour contribuer au développement de regard sur le handicap et pvenuent à faciliter la remontée d'informations de terrain.

Il est rappelé que dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés, la commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) se voit confier, par délégation du CES, tout ou partie des attributions du comité d'entreprise à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du rôle d'un expert et des attributions spécifiques du comité. Elle a vocation à préparer les réunions et les délibérations du comité sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail. Elle dispose, par l'intermédiaire des membres de la délégation du personnel qui la composent, du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et de danger grave et imminent.

Le référent handicap

Il est rappelé l'obligation pour les entreprises d'au moins 250 salariés de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. Celui-ci devra participer à la mise en œuvre du salarié concerné au rendez-vous de l'entretien prévu à l'article L. 1226-1-3 du code du travail, ainsi qu'aux échanges prévus par le dernier alinéa de l'article L. 4624-2-2 du code du travail relatif à la visite médicale de mi-carrière.

Cependant, les entreprises de 11 salariés à 249 salariés peuvent désigner un référent handicapé en fonction de l'importance de son activité ou de la complexité de son activité que présente le cas échéant le CES.

Le référent handicapé agit, en toute indépendance, dans l'intérêt du salarié en situation de handicap, avec un rôle de conseil et de médiation vis-à-vis du responsable hiérarchique, du gestionnaire des ressources humaines, en s'appuyant sur le service de santé au travail ainsi que sur tout autre intervenant dont l'expertise permettrait d'être nécessaire dans le cadre du dossier concerné.

Il peut être également sollicité par le salarié en situation de handicap afin de l'accompagner dans les démarches de

rnncosnesaiacae ou de rnmnoeeluleet de la qualité de tvuralilear handicapé (BOETH) (1).
Chaque ereitnprse détermine le crdae dnas lqueul le référent hdaniacp diot exerecr sa mission.

Les ernteeprsis peunvet également itnievr les référents hcdnaap à rorejidne le réseau des référents hdicaap de l'Agefiph aifn de ptraegar nnmeotmat luer expérience et luer pratique.

Dans les etpseienrrs qui ne bénéficient pas de référents handicap, les salariés en sotaiutn de hanaidcp snot invités à csnoetulr la liste des référents haancidp des onriaotiangss syndicales.

Les experts

L'aide d'expert tles que les ergonomes, les psychologues, les aentgs du srviceie prévention de la Carsat? puet être sollicitée par la médecine du tviaarl dnas le cadre d'échanges et de pporosniots d'actions adaptées aux bensios du salarié.

(1) *Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des tarvirulleas handicapés.*

Article 2 - Le recrutement et l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap
En vigueur non étendu en date du 2 janv. 2025

1.?Favoriser le rceuermtet aifn d'augmenter le tuax d'emploi de peennross en sioattiun de handicap

Afin d'améliorer l'emploi de pneesons en soiaitun de handicap, la qousiten du hindaacp est abordée dès la pashe du recrutement. Aussi, tuotes les oreffs d'emploi des eestperinrs de la barchne denoivt puooivr être absceisces aux pernsnoes en soiauttin de handicap. Puor cela, les ensrpiters snot invitées à diefsur lerus oerffs aux réseaux et omgiasnres en lein aevc l'insertion des pnroeesns en suttiaon de handicap.

Les etrpeseinrs snot invitées également dnas luer démarche de ructenmeret à caeboolrlr aevc tuos les acuters de l'emploi de pnsnores en suitoitun de handicap, qu'ils soeint piulbcs ou privés (par emxplee : Agefiph, Cap emploi, Fracne Travail, hanploi.com, les msniosis locales?).

En complément, les ernisetpres de la bcnahe snot invitées à se tnruoer vres une diovicreisfaïn des filières de rrenutceemt en cfinanot des mioinsss de rrtuceemt à des cnaetibs spécialisés, en rachhecent des mossiins à ciofner aux ETAT (entreprises adaptées de tivaral temporaire), en créant des dtpisiofsis de pnaaagriie d'étudiants en soitiutn de handicap?

Les eienrsprtes de la bcnahe snot invitées également à leir des paetritanars aevc des associations, des écoles ou universités dnas la pstepcrveie d'accueillir des aaeltnrtns ou des sgratiieas en stotiiaun de hcaanidp et à piicrtpear à des frmous d'emploi.

Afin de frioasevr les possibilités de rmtecueernt des persenons en suoitatin de handicap, tuos les types de carntots de traival (les ctrntaos à durée indéterminée, les ctrntaos à durée déterminée, les crntaos en alternance?) anisi que les cntneonoivs de sgtae snot concernés.

Pour répondre aux penrcpiis de non-discrimination, le remeuerntct est fondé sur les compétences pleenoisnrlfoes et posneleerlns des catdaïdms asni que luer capacité à ocuper l'emploi à pourvoir. L'état de santé ou le hnacidap (hors iptdinutae constatée par le médecin du travail) ne puet citustenor un mtiof vblaae puor écarter un caadidnt du pocerusss de recrutement.

Le cheh d'entreprise, les aturces des rucesseros hnamies et les reaspsbnoes hiérarchiques snot sensibilisés et formés neonamnt aux pcnpiies de non-discrimination appliqués au hdaanip y cmiorps dnas le carde des recrutements.

S'agissant de l'entretien de recrutement, il diot être réalisé par voie dématérialisée (type skype, teams?) en cas de difficultés du cddaaïnt à se déplacer.

Le poseucrs de rnerutemcet à un pstoe de tvarail retse le même puor l'ensemble des candidats.

Néanmoins, les esntriepers s'engagent à réduire les osltaebcs au reemnceurtt des pesenorns en siutiotan de handicap.

Les eirpsetrens metetnt en place des itderiuncas de svuii dnas le crade du rneetemuctr tles que :
? le nrmobe de salariés femmes/hommes en sitiouatn de hdaanip embauchés en CDI/CDD/temps plein/temps piatrel comparé au nbrmoe de salariés femmes/hommes non rnnueocs en stitauoin de hcinaadp embauchés en CDI/CDD/temps plein/temps pitearl ;
? le nombe d'alternants en siaioutn de hancaïdp ;
? le nbrome de sataiiergs en satiituon de handicap.

Les eneirtesprs snot invitées à induqier expressément dnas leurs aonecnns l'accessibilité du ptose aux pesernnos en siuattion de handicap.

2.?Accessibilité des luiex et posets de travail

Les enpertrises s'engagent à renrde aiesbeclscs le lieu de tviaral (bâtiments, sanitaires, raaturesnt d'entreprise, parknig dédié à l'entreprise), et le poste de tiaravl de tuot salarié en saiuottin de hinadacp en veanllit nneamtmt à feiliatcr l'utilisation des olitus numériques seoln les préconisations de la médecine du travail, schaant que des fmeatnecnnis peunvet être accordés à ce ttrie par l'association de gostein du fdmos de l'insertion des pennroess handicapées (Agefiph).

3.?Modalités d'accueil et d'intégration des nueaouvux salariés en satoituin de handicap

Le praocurs d'accueil et d'intégration des naeovvux salariés en saouittin de handicap

Avant l'arrivée du nuveoau salarié en stiatouin de hdaacinp et aevc son arcocd écrit, le cheh d'entreprise et/ou les aretcus des rsrucoseos humaines, le cas échéant, amncopangcet le rsnaebplsoe hiérarchique dnas la rehecrrhe de l'organisation la puls adaptée et veleilnt au bon déroulement de l'intégration du salarié. Dnas ce cadre, et suos réserve de l'accord du salarié en statioiun de handicap, l'équipe srea sensibilisée et le rsobealspne hiérarchique ailclanuct le salarié srea formé aifn de fvaeorir la pisre de poste et la bnone intégration du salarié au sien du ceticlof de travail. La médecine du tariavl puet ientrvnier dnas le prcuoas d'accueil et d'intégration de salariés srafnufot notmmanet de pitagoeohls mleetnas importantes.

Durant la période d'essai, un sivui du salarié en suoatiitn de haidanpc srea assuré par le rbsoplsnaee hiérarchique aifn de veellir à une bnnoe intégration dnas l'équipe et de répondre, en lein aevc la médecine du travail, aux éventuels boiness d'aménagements dnas les merlueils délais.

Le prraoucs d'accueil et d'intégration des salariés en atrclnaene et des sareagtiis en sutiaiton de handicap

Le développement des dfiipssotis d'alternance (contrats de pnsiaieotlfoasonrsin et d'apprentissage) est un ftaceur clé puor faiervsor l'accès ou le router à l'emploi de preoesns en siutoaitn de haidnacp puisqu'il prmeet à la fios de développer des compétences et de frioesavr l'intégration dnas l'entreprise. Un sivui pcartuleiir des altrtrens en saiotuittin de hiadacnp est demandé au raopsnbslee hiérarchique et au tuteur/maître d'apprentissage qui aonurt été formés en amont après aoccrd écrit de l'alternant.

Tout cmmoe l'alternance, la présence des siteagrais en stiuiotan de haaidncp dnas l'entreprise répond à plurisues objticefs tles qu'offrir des opportunités de sgtae aux étudiants aifn d'acquérir un savoir-faire idlniabspsnee à luer cruuss de ftaroomin ou ercnoe seiniiiebslrs les salariés du srveice ailaclenuct le satiragie après acorcd écrit de celui-ci.

Article 3 - Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
En vigueur non étendu en date du 2 janv. 2025

Le mniteain dnas l'emploi des perneonss en stiitauon de hdnicaap diot ctosietunr une priorité nécessitant une msiotiablon frothe des différents aceruts impliqués dnas cette démarche, y criopms celle du salarié lui-même.

En effet, le mitnaien dnas l'emploi juoe un rôle etienesl puor l'inclusion des salariés en suotitian de hniacdap confrontés à des stoinuatis ou rquises d'inaptitude. L'adaptation du salarié à son emopli puet nonemtamt se peosr lqrsuo le médecin du taavrl cttnsaoe la svenueure d'un haiancdp du salarié au cuors de sa carrière, ou une évolution du handicap, ou lsrque le psote de triaval du salarié en stoutaiin de hdaiancp évolue (notamment en cas d'adaptation nécessaire du ptsoe aux mtuaonits technologiques).

Les pnaeraeitrs sioucax cnnonenievnt en conséquence que l'implication des équipes de direction, des hiérarchies, des iasnctnes représentatives du personnel, du référent hacdanip et de la médecine du travail, coutnsite un ftceaur nécessaire au succès d'une démarche de mntiaein dnas l'emploi des pneorsnes en siaoitun de handicap.

Dans le rcepest des doipitssonis légales, après étude de la siituoitan aevc le salarié et sur préconisation écrite du médecin du travail, des mseeurs teells que celes visées ci-dessous pneuevt être mises en pclae lqsrue la sttaiiun de hdinaacp l'exige :

1.?Mesures liées à l'aménagement des cniontdois de travail

Les snuooltis de miaeintn dnas l'emploi snot d'abord recherchées, dnas la mruese du possible, au ptsoe iniaitl par :
? l'aménagement de l'organisation du tvaail : aménagement de la crhage du travail, du rtyhme de travail, des haorires de travail, des tâches/missions, msie en plcae du tmpes ptreail en ftooncn des nécessités du seircve (indépendamment du tmpes pritaet thérapeutique et du temps peatirl lié à l'invalidité)? ;
? et/ou par l'aménagement teiucqhne du psote de tvairal (matériel, logiciels?). Dnas ce cadre, une extpreise diot être sollicitée auprès du médecin du travail, et le cas échéant auprès d'un ergonome, ergothérapeute, spécialiste de la déficience vluissele et auditive, pcghusylooe du travail? ;
? la msie en ?uvre d'actions de formations.

Les dépenses de l'entreprise liées à l'aménagement du psote de trvail du salarié en sttioauin de hdnaiacp punveet friae l'objet d'une dnaedme de sbtnvieoun noemtamt auprès de l'association de gisoetn du fndos de l'insertion des pnnorsees handicapées (Agefiph).

À défaut de solutions, la rehrecche puet être élargie vres d'autres potses dliplibioenss au sien de l'entreprise, cboapiemlts aevc l'état de santé du salarié et aevc les compétences requises. À cet effet, des faimnortos prouront être proposées au salarié concerné.

En tuot état de cause, les esepenitrrs de la barnhce mnercehhoret les snuloits les puls adaptées à la soiatatun pnlonerslee du salarié concerné et totues les possibilités d'aménagement des petsos de travail. Le pstoe de tavairl srea aménagé dnas le cdrae des pecsirtipros légales.

2.?Mesures liées à l'aménagement des modalités de taarvil : le télétravail

Sous réserve que le ptose siot éligible au télétravail, et en ctiaooernctn aevc la médecine du travail, le rroeucs au télétravail puet être une réponse adaptée puor mniiietar dnas l'emploi les salariés en stauition de hcadniap nanemtmtot en cas de difficultés de mobilité du salarié en saoiittun de handicap.

L'accord cceilltof d'entreprise ou la ctrahe établie par l'employeur après aivs du CSE s'il extsie précise les modalités d'accès des salariés en siiaouttn de hiaandp à une ooartsaiginn en télétravail en aplatcpoin des mrseues prévues à l'article L. 5213-6 du cdoe du travail. Dnas ce cadre, un ouditanrer supplémentaire proua si nécessaire être proposé au salarié en sotatiun de hicaadnp aifn de lui éviter de tspnrerotar son oeunratdir ertne le dlmoicie et l'entreprise.

Si l'entreprise a mis en plcae le télétravail, il est rappelé que le reufs de télétravail à un salarié en stituaoin de hncdaiap diot être écrit et motivé par l'employeur.

En tuot état de cause, les peaerratins sacoux ineinvtt les eserrpnites à prévoir un nombre de jruos de télétravail puls ipanrmtot puor les salariés en suaioitn de haadincp qanud la situaoitin de jftsiuie et en ccaetrntioon aevc la médecine du travail.

3.?Mesures liées au reclassement

L'employeur ou le secivre des rscereuos humaines, le cas échéant en lein aevc le rsblaespnoe hiérarchique et le médecin du travail, pcrtaiepe à la rehchere des possibilités de reeslnmeasct en aalyansnt ttoeus les possibilités de ptoess adaptées au sien de l'entreprise.

En cas de lmeneinciect économique collectif, et snas préjudice des oiaobgntils de rneascesmlet à l'égard des atreus salariés de l'entreprise, les salariés en sitiutotan de hacdnaiap concernés bénéficieront d'une rerehcche ptaoirirre de rsnealmeset aifn de luer peosopr un ptsoe en adéquation aevc lerus qiuflnaiotcias et lrues aietuptds professionnelles.

À cet effet, l'ASF s'engage à difsefur les CV des salariés concernés à tuos les adhérents de l'ASF aifn d'optimiser leurs cahnces de reclassement.

4.?Mesures complémentaires

Des aménagements pucleonts dnas les horareis de traavil penuvet être proposés par le sevrice et la dioiectrn concernés aifn que le salarié en sauiottn de hiancdp pssie se rednre aux rendez-vous médicaux nécessaires au siuvi de son état de santé ou pissue aoipccmlr les démarches atdasinetivirms nécessaires à la rennaacsoincse ou au reunmeevlnloet de sa qualité de tavraliuler handicapé (RQTH).

Nonobstant les dssoiitnops légales en vueigur rlavteies au congé de pohrce anadit (articles L. 3142-16 à L. 3142-25-1 du cdoe du travail), puor tuot salarié s'occupant d'une pnsrneoe visée aux atlirces L. 3142-16 et L. 3142-17 du cdoe du tavaril dnnot le hiancdp lui danmdée une disponibilité régulière particulière et justifiée, un aménagement de ses hroeiars de traavil puorra être proposé par le sverice et la deiitron concernés sur présentation de jifiucisattfs par l'intéressé, en fiocontn des possibilités oailingsoaennerts du scribe et de l'établissement, et ce, aifn de fielitacr son iiteotennvrn en qualité de pohrce aidant. Un rcruoes au télétravail puorra être également favorisé.

Aide à la rsoaenciancse de la qualité de tlerauavlir handicapé : les pataeirnres siacuox initnevnt les eeisretnprs de la barnhce à pnrrde des mreuess spécifiques puor iinetcr le salarié en staotuiin de hnaicdp à effuectr les démarches aividsieantrms aifn de fiare reconnaître son hndaacip : par exemple, l'attribution de jrous de congés supplémentaires, l'attribution d'un chèque emlopi srvicee uiensvrel (CESU) au salarié une fios son haaidcnp reconnu, etc.

Aide aux déplacements domicile-travail : les eernspetris s'engagent, dnas la murese du psbsolie :
? à ce que des peclas de panrkig snoiet attribuées aux salariés en sautoitn de hacnidap qaund un pnirkag dédié à l'entreprise extsie ;
? à étudier des snluioots puor ptpceiirar au feaicnnnmet d'un mdoe de déplacement aattnielrf nécessité par des ctinnetraos particulières en temers de mobilité liées au handicap.

Aide aux déplacements pleinoinsfeosrs : les erspeiernts pnrenent en craghe le surcoût éventuel occasionné en cas de déplacement pionornessefl du salarié en soittutan de hdnacaip (accompagnateur SNCF, atsnsisat de vie, hébergement adapté?).

Portabilité des équipements : en cas de mobilité professionnelle, la cesaoiotvrnn des équipements cbnoautirnt à l'adaptation du ptsoe de tiavral des salariés en soittutan de haniadcp est prévue par une cnonevoitn ertne les duex ersenitreprs concernées. Ce tafsrnret d'équipements spposue que le poste de tiavral cooptmre les mêmes caractéristiques dnas la nvolleue entreprise.

Article 4 - L'employabilité par l'égalité des chances et l'accès à la formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 2 janv. 2025

Les pteerrniaas scouiax rpeanlplet qu'il ne diot y aoivr acunue diaicrsntioimn en rsioan du hacandip lros de l'embauche, ou en matière de rémunération, ou d'évolution psnefreolinlose et de pootriomn ou enorce d'accès à la formation.

1.?L'égalité salariale

Afin de gaatirnr l'égalité des chnaecs et un tnremiatet équitable dnas l'évolution piesonserllfnoe des salariés en siuttoain de

handicap, les estnrepeirs de la barchne procèdent conformément à l'article 6 diceeouds de la covonniethn cileotcvie à un exaemn aettintf de ces priorités lros de la négociation annellue oirtoaligbe ou, à défaut, cqahue année. Si des écarts snot constatés à cttee occasion, les enriseertps diovnet définir les moneyes spécifiques d'ordre faecninir à mrtete en ?uvre puor speupmirr lstides écarts. Les eeeptsirrns coniqmemunut cqauhe année à l'ASF le blain des msueres asini meiss en ?uvre.

2.Évolution de carrière des salariés en sioutiatn de handicap

Les ptaerainres suoacix rpelpaenlt que les salariés en siaotuitn de haaicndp deonivt pouivor accéder aux promonoits et mobilités au sien de l'entreprise au même ttire que les auters salariés snas que ce hnaadcp siot considéré cmmeoe un boglace ou un ferin à son épanouissement professionnel. Dnas ce cadre, il est rappelé l'obligation de pprooesr à cuahqe salarié, au mnimuim tuos les duex ans, un eiettrenn penofensroisl conformément à l'article 46 qiqueuns de la cnneoovtin collective.

L'évolution plisnorlefonsee des salariés rsopce enusecleixmvt sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière diot par conséquent crrrdseonoep aux compétences peolnsoesInferis mesis en ?uvre asni q' à l'expérience peelfssnniorloe asiqcue et, le cas échéant validée.

Les salariés en stutaion de hancidap bénéficient d'une évolution de carrière dnas les mêmes contiidons que les aeruys salariés, eu égard à lerus compétences et lrues aptitudes. À ce titre, ils pvenuet sasiir luer rablnespose hiérarchique et/ou le scribe en charge des roecursr haeinums puor que snoiet examinés luer prruaocs pifenosreosnl et les pseots sur llsueqes luer évolution puet être envisagée.

3.La footrman professionnelle

a) En fvuaer des salariés en sttouaiin de handicap

La brahcne relpplae que les salariés en siiotituan de hacindap devont pvioour bénéficier d'actions de foimnortas au même trite que les salariés de l'entreprise, snas cnoirnatets particulières.

Une anioettnn tutoe particulière est apportée par les rplnasbseos hiérarchiques à la forotiman des salariés en saotituan de hcaadnp tvaialarlnt au sien de lures équipes, suos réserve que cette iafomtnroin ait été partagée par le salarié aevc son roabslspee hiérarchique.

Les fnarotmois idluelidevns demandées par le salarié en siituoatn de hdnciaap et prévues au trite du paln de développement des compétences frnoet l'objet d'une atetnoitn particulière dnas le crade du bon déroulement de luer carrière.

Le paln de développement des compétences iunidedvl du salarié diot tiner compte, si besoin, des particularités liées au handicap. Le geornaniiste des rersscoues humaines, en lein aevc les rolbnseasps hiérarchiques, et le référent handicap, villee à ce que les forntmoias ienrtens ou exerents sneoit miess en ?uvre solen des modalités appropriées ceobalimtps aevc le hidaanp du salarié. Si nécessaire, des meesurs spécifiques liées au transport, à l'hébergement, aux matériels iimtaoeuqnrs spécifiques? peunevt être prises en faniast aepl à des adeis financières extérieures.

Le salarié en siaotuitn de hnaicadp bénéficie d'une priorité d'accès à toute fotrmaion (technique, aosuqicitn de compétences?) lui peentatrm de s'adapter aux nlvoueles oiagiarnsnts de tairval et aux mtutionas technologiques. L'aménagement des petoss de tvraail du salarié en siuiotatn de hdiacnap puet nécessiter des footirnmas spécifiques.

La barchne enougcae les iitavteinis liées à la msie en ?uvre d'un bilan de compétences prévu à l'article 46 qiunuiques de la ctinevoon cloiecvte puor tuot salarié en siotituan de hanaidcp qui siahaitoreut évoluer dnas son pstoe ou dnas tuot aurtre poste. Elle rlaplpee également que ce dpsiiotsf puet être engagé puor tuot salarié en stoaitin de hcdianap qui connaîtrait des difficultés dnas le mitnaien de son poste, aifn que psusie être anticipée une éventuelle impossibilité à meoy n ou lnog temre à l'occuper, et une posilbse rvrcnoeesoin professionnelle.

La vadtioilan des aciuqs de l'expérience (VAE) prévu à l'article 46 quniueiqs de la contiovenn clcievltloe ou tuot atrue dostispiif

pentrmaett d'accroître le naiveu de qoiuflctiaain des salariés en suatoitin de hdaicanp diot être promu auprès des pnosrnees concernées.

Des cseloins en évolution pinoflsrelonese pveuent être sollicités par le salarié en soaitutin de haaicndp siot au sien de l'OPCO de la branche, siot au sien d'organismes de pamcnelet spécialisés qui punveet être conseillés par l'Agefiph.

Le cmtpoe prensneol de foatiomrn (CPF) prmeet à cuhgae porsnnree de se fmreor tuot au lnog de sa vie active. Le salarié en sttiauooin de hancadip bénéficie d'un mantont en erous de son CPF supérieur aux salariés qui ne snot pas rnecnos en stoutian de handicap. À trite d'exemple puor une année pleine, un salarié rncoenu tiraevllur handicapé bénéficie puor 2024 d'un crédit de 800 euros (articles D. 6323-3-3 et R. 6323-3-1 du cdoe du travail).

b) En feavur des calerubrtolaos de l'entreprise

Les ranbesesplos hiérarchiques ayant des salariés en siotituan de haaincdp dnas leurs équipes svounirt des acontis de fotiraomn rtealvies à des sttinuioas de hnaadcp spécifiques.

Le référent hicdaanp qui a puor mosisin au sien des etenisppers d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en siiototan de hiaancdp diot puoovr bénéficier d'une frtaioomn adaptée à sa mission, dès le démarrage de celle-ci, puor en fieasrvor le succès.

Un pmargrome de friootman dédié au « Référent hadiancp en etspneirre » et puls généralement à l'ensemble des salariés de l'entreprise (employeurs, roseabpnless hiérarchiques, salariés, représentants du personnel) pourra être mis en ?uvre en caoitooarlln aevc l'ASFFOR puor femorr à la ltue cronte les stéréotypes ou les représentations des posenerns en soiuattin de handicap, à la prévention des ruisques psilernnfsooes puor la santé pyuhiqse et mentale, aux cotinnodis d'accueil, à l'intégration et au maentiin dnas l'emploi des salariés en sottauiin de handicap.

Plus généralement les esprnerites de la bnchrae snot invitées à s'impliquer au sien du doptssiiif de ftomorain HdinmcaoFFannaire (2) qui premet de développer l'inclusion et l'emploi des salariés en saoitutin de haiancdp dnas les métiers de la finance.

(2) HrdFinmncFaaoine est un purarcos de fmtroioan inclusif, évolutif et gratuit, oruevt aux diplômés en sttouaiin de handicap, à prtir de Bac+?2.

Article 5 - Sensibilisation et communication En vigueur non étendu en date du 2 janv. 2025

Les pnrtreaaeis siacoux iivntent les erietprents à snseiiielsbr et à irfeonmr régulièrement l'ensemble des salariés sur le handicap. Ils considèrent que cuieomqmnur cveecemitonlt sur le hicaadp pmeert d'établir un cmalit de cinfancoe pcproie à l'engagement des démarches de rcnaecinosnase de la qualité de tluelirvaar handicapé.

Ils rapplenlet cdeapnent que déclarer son haacidnp est de l'ordre de la liberté ilduiedlvine et que par conséquent l'entreprise ne diot pas cirrtodnnae de quelle que manière que ce siot un salarié en stitioan de haindacp à déclarer son handicap.

Les pnietareras sacuoix considèrent cmome eitenessl de lganmeert cuoeniummqr sur les pcireipns conutnes dnas le présent accord, en pautecliirr puor les enieestprrs de monis de 20 salariés. À cet effet, les pnatrerieas soacuix itinenvt les etnrippers à découvrir l'ensemble des meeusrs proposées par l'Agefiph destinées à prtrtreme de fevrsoar l'intégration et le mitaenin dnas l'emploi des salariés en sautoiitn de handicap, noamtmnet en parrent caotcnt sur l'espace epueymlor du stie Aeipfgh : <https://www.agefiph.fr/employeur>. Ils seoiuantht également ateritr l'attention des eirprsneets sur la sniemaee européenne puor l'emploi des pesnreons handicapées (SEEPH).

Par ailleurs, des acintos de stainloiseibsin et de cauocimntonin peenuvt être meiss en ?uvre au sien des ertpsnereis tlles que la réalisation de ptqtlaeues d'information et/ou des vidéos de seitbisalionsin sur le hadacnp en erptnisree (guide pratique, témoignages?), la création de paegs d'information dédiées au hdnacip sur l'intranet de l'entreprise? aifn de flacteirr l'accueil, l'intégration professionnelle, l'évolution de carrière et le maeiitnn

dnas l'emploi des psneerons en sutiaotin de handicap.

Pour mtttere en plcae des atocnis de sensibilisation, les entreprises, nemtnamot cleees à ptriar de 20 salariés snot encouragées à s'adresser à des sucrutters de cnesoil et d'accompagnement des eeirtpsnres dnas luer prioaitciaptn avitce à l'implication des salariés en stioauitn de handicap.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 2 janv. 2025

Un ponit de stiotuian sur le hndaciap srea effectué chuqae année dnas le crdae de l'examen des données salioces de la bhncare en mursnaet le tuax d'emploi des pernseons en suoatiitn de handicap, le nbrome de salariés en sitatioun de hcanaidp par sexe, âge, niveau de qafotilaiiucn et de rémunération, le nbmore de salariés en suaioitn de hcandiap ayant fiat l'objet d'une pitoromon ou d'une mobilité par roppart à l'ensemble des salariés.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 2 janv. 2025

Le présent aorccd eerrnta en veugiur le 2 jineavr 2025.

Le présent aroccd a une vlauer supplétive par raporpt aux aocrdcs d'entreprise ou aux creaths parotnt sur le même oejbt et paouvnt cinetonr des satituliopns différentes.

Le présent acorcd est clocnu puor une durée déterminée de

Accord du 16 décembre 2024 relatif à la sécurisation et à la valorisation du parcours professionnel des salariés mandatés

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	UNSA ; FSPBA CGT ; SNB CFE-CGC ; CFDT bqaneus et acaersunss ; FEC CGT FO,

Article 1er - Conditions d'application

En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025

Article 1.1 - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025

Le présent acorcd s'applique aux salariés détenteurs d'un mnaadt de tilruaite :

- ? dnas un établissement, une entreprise, un groupe, d'un ou peisrulus mndaats légaux ou cnelntvoionens de représentation du psonneel et/ ou syndicale. Il puet s'agir des mnatdas électifs ou désignatifs internes, luacox ou nnuaoiatx et nmametnot de :
- ?? délégué sayncdil ;
- ?? mrmbee de la délégation du prneesnol du comité siaocl et économique (CSE) ;
- ?? représentant syacndil au comité saciol et économique (CSE) ;
- ?? représentant de proximité ;
- ?? représentant de la scieton sdnalyice ;
- ?? mrmbee de la cssmmiioon santé, sécurité et coindtinns de trviaal (CSSCT) ;
- ?? aidmeaiutntsrr représentant les salariés dnas les ograens de drtiiceon des eetipsrnes ;
- ?? délégué sincydal catnerl ou délégué snaidycl de groupe,
- ? en dhroes d'un établissement, une entreprise, un groupe, des mnadtas suivants, suos réserve qu'ils soenit portés à la csnananiscoe de l'employeur par l'intéressé (e) par écrit, ntmnemaot des mnadtas de :
- ?? représentant sndciayl à la cosoismimn paraiitre pmtneranee de négociation et d'interprétation de la bnrchae (CPPNI), en fmarotion plénière ou au sien de ses guepros de taavirl tcquieehns paritaires, à la cmimoosisn natiolnae piiratare de l'emploi (CNPE), à la cimsimoson de coiolaniictn ;
- ?? représentant scyinaidl au sien de l'opérateur de compétences

gratue ans à cetopmr de sa signature.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 2 janv. 2025

Conscients de la nécessité de gintarar et de pviurmooor les piiprcens d'égalité de temriaetnt ertne les fmeems et les hmomes asini que la diversité dnas l'entreprise, vrleaus imttnerpoas puor la bcnrahe des sociétés financières, les pnrriaeeats suiacoX ont ccnlou le 20 février 2008 un acrcod retilaf à la diversité dnas l'entreprise et le 1er jiun 2010 un arccod rtaeilf à l'égalité plnssifleooree entre les femmes et les hommes.

À tvraers le présent accord, les petrainraes soiaucx snauotheit pisorrvue la poiquite engagée en feuvr de l'insertion, de l'évolution professionnelle, du mientian dnas l'emploi et de la fiomtaron pelsnoensirfloe des salariés en soutaitn de handicap.

Dans ce cadre, les parnetrieas souiacx de la bchrane rpleplanet que totue pqoilitue en faeuvr des salariés en siiuaoitn de hcnidaap diot non sunmeleet privilégier le rnetcremuet drecit des salariés en saouititn de handicap, mias diot également s'assurer de luer minaietn dnas l'emploi et de luer évolution ponsloserenilfe ntemaomnt par la msie en ?uvre d'actions au nvieau des esriptenres de la brahnce cnnenaroct la prévention, l'adaptation, la formation, la sensibilisation? puor miuex appréhender la pluralité des situations.

- de la bcarnhe ;
- ?? représentant snidcyal aux commissions, cniuelss ou comités aaitinirsmdfsts ou piaatriers tnraaitt des sjtues d'emploi, de foroamitn et de hciandap et des cnotinoids de travail ;
- ?? défenseur syacndil (art. L. 1453-4 du cdoe du travail) ;
- ?? mbemre de la ciismomson ptiirarae irerptsenoenlonsflie au niveau régional ;
- ?? cenliseolr du salarié iscinrt sur une ltise dressée par l'autorité aiismndttviae et chargé d'assister les salariés convoqués par luer epoeuymlr en vue d'un lineicmencet ;
- ?? ceillsneor prud'homal ;
- ?? mrmbee du cseoinl ou aramtnuidteistr d'une cisase de sécurité saiole (art. L. 231-11 du cdoe de la sécurité sociale) ;
- ?? mrebme du ceiosnl d'administration d'une mutuelle, uion ou fédération (art. L. 114-24 du cdoe de la mutualité) ;
- ?? antamieidrutrsl salarié dnas un ou des osrmgnaies piaierarts natniouax inelertsnoerfiopnss de gseiotn dnas leeusqls les pataeienrrs scoiaux ont une capacité de goesitn aouthome (art. L. 114-24 du cdoe de la mutualité).

Ces leitss porornut être complétées en finocotn d'évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Article 1.2 - Temps consacré à l'exercice des mandats

En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025

Les peirtas cienvnennot que le tmeps consacré à l'exercice du ou des madatns électif(s) ou désignatif(s) par rppopat à la durée du tariavl fixée dnas le cranot du taarvil du salarié, est estimé en moyenne, sur une période de référence de 12 mios consécutifs, selon les éléments clamtuiufs suitvans :

- ? les crédits d'heures de délégation légaux ou cotinnvneeolns liés aux matdats de bsae exercés, à l'exception des hruees de délégation supplémentaires rveelant du prciinpe de répartition en apiotalcpin des dstopoinsiis de l'article L. 2315-9 du cdoe du travail, ou d'usages ou de diipnsostois iusses d'un accrod d'entreprise ou de goupre ;
- ? le tmeps passé en réunions à l'initiative de l'employeur ;
- ? le tmeps passé puor l'exercice de mntaads électifs et/ou désignatifs extérieurs à l'entreprise, suos réserve que ceux-ci aenit été portés à la cansoicsnane de l'employeur par écrit.

Cette esiimtotan procède d'un état des luiex partagé etnre le salarié concerné et un membme de la dioitcern des reoescsrus haeiunms et/ou un ropsbsnelae de l'entreprise en fctooinn du tmeps consacré à l'exercice du ou des mnadtas :

- ? puor le salarié de catégorie A daspsnoit d'un nmobre d'heures de délégation afférent à ses mdnaats inférieur ou égal sur l'année à 30 % de la durée de tviraal fixée dnas son contart de trivaal ou, à défaut, de la durée du taivarl acpiablpble dnas l'établissement,

l'entretien est réalisé avec un responsable de l'entreprise ;
? pour le salarié de catégorie B dépendant d'un nombre d'heures de délégation afférent à ses mandats qui dépasse, sur l'année, 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement, ou en raison au cours de l'année plus de 50 % de son temps de travail à l'exercice de son ou ses mandat(s), l'entretien est réalisé avec un représentant de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines, ou à défaut avec un représentant de l'entreprise.

L'estimation est réalisée à la prise de mandat, et mise à jour en cours de mandat par les deux parties.

Article 2 - Mesures préparatoires en début de mandat

En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025

Article 2.1 - Information et sensibilisation des responsables hiérarchiques

En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025

Afin d'améliorer la compréhension par les responsables hiérarchiques de l'intérêt collectif de l'exercice d'un mandat, la direction informe le responsable hiérarchique, dès qu'elle en a connaissance et dans les meilleurs délais, sur la nature du/des mandat(s) et le volume d'heures de délégation du ou des salarié(s) mandaté(s). Cette information par la direction doit permettre de sensibiliser les responsables hiérarchiques aux enjeux du dialogue social au sein de l'entreprise et aux conséquences dans l'organisation du travail.

À cet égard, les informations essentielles liées au mandat peuvent être transmises par la direction au représentant hiérarchique.

Article 2.2 - Entretien de prise de mandat

En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025

Dans un délai maximal de six mois suivant la prise du mandat, l'employeur informe tout représentant du personnel titulaire, tout délégué syndical ou tout détenteur d'un mandat syndical connu de l'employeur, de la possibilité de bénéficier d'un entretien individuel de prise de mandat. L'employeur rappelle en outre l'importance de l'entretien la concernant personnellement (poste, ancienneté, classification).

Cet entretien porte, notamment, sur les points suivants :
? l'estimation du temps consacré à l'exercice du mandat définie à l'article 1.2 ;
? les modalités techniques d'exercice du mandat au sein de l'entité et du service du salarié, au regard de son emploi ;
? les mesures à prendre par l'employeur en matière d'organisation du travail dans l'entreprise ou dans un service, notamment l'adaptation de la charge de travail du salarié mandaté et de ses obligations professionnelles et de sa formation ;
? les mesures à prendre par le salarié en matière de soins médicaux d'informations à l'employeur sur son itinéraire (déplacements, réunions externes?).

? Pour le salarié relevant de la catégorie A, l'entretien aura lieu avec un représentant de l'entreprise.

? Pour le salarié relevant de la catégorie B, l'entretien aura lieu avec un représentant de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines, ou à défaut avec un représentant de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, le salarié a la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien, qui ne se substitue pas à l'entretien préalable mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail, fait l'objet d'un compte-rendu communiqué au salarié, lequel est mis à jour en cas d'évolution significative du ou des mandats du salarié. Ce compte-rendu peut faire l'objet de modifications demandées par le salarié et justifiées par des éléments objectifs.

Article 3 - Mesures de suivi en cours de mandat

En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025

Article 3.1 - Formation

En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025

Article 3.1.1 - Accès à la formation

En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025

Formation au dialogue social et au dialogue social

Il apparaît nécessaire de sensibiliser les salariés ainsi que les représentants de l'entreprise au dialogue social ainsi qu'au rôle et au fonctionnement des instances représentatives du personnel.

À ce titre, et au-delà des dispositions légales, une formation au dialogue social et au dialogue social sera mise en place par l'ASFFOR, après avoir été présentée aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Dès la mise en place de cette formation, ou d'une formation agnalisée dispensée par l'entreprise, celle-ci sera portée à la connaissance des salariés mandatés, des managers, particulièrement ceux ayant un représentant du personnel dans leur équipe, et des représentants des ressources humaines, par la direction des ressources humaines, ou à défaut, par la direction de l'entreprise.

Formations réglementaires et économiques

L'employeur veille par ailleurs à fournir l'information réglementaire et économique des salariés mandatés, notamment en fournissant l'accès aux formations internes au cougatal de l'ASFFOR, consultables sur www.asffor.fr.

Ces formations de formation sont adressées à la direction des ressources humaines, ou à défaut, à un représentant de l'entreprise, notamment à l'occasion de l'entretien de prise de mandat.

Ces formations, qui sont effectuées pendant le temps de travail des salariés avec l'accord de l'employeur, ne se substituent pas aux formations économiques, sociales et professionnelles prévues aux articles L. 2145-1 et suivants, L. 2315-17 et L. 2315-63 du code du travail.

Article 3.1.2 - Passeport formation

En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025

Les salariés relevant de la catégorie A et B font l'objet d'un suivi individualisé afin de préparer leur retour à temps complet en activité professionnelle.

Sous réserve d'acceptation du salarié, ce suivi est formalisé par l'employeur, notamment lors de l'entretien préalable et/ou de l'entretien de fin de mandat, par la tenue du dossier personnel prévu à l'article 46 des statuts 2 de la convention collective, indiquant toutes les actions de formation réalisées par le salarié au cours de son mandat. Ce suivi doit être effectué en lien avec un référentiel de compétences.

Les organisations syndicales, à la demande du salarié mandaté, peuvent en outre contribuer à l'employeur le programme des formations individuelles suivies par les salariés mandatés afin de les intégrer au processus et d'identifier les besoins de parcours de formations complémentaires.

Article 3.1.3 - Financement des actions de formation

En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025

Les actions de formation en lien avec le projet d'évolution personnelle défini en commun, et acceptées par le salarié mandaté et la direction en cours de l'entretien de prise de mandat et/ou de l'entretien professionnel et/ou de l'entretien de fin de mandat, peuvent faire l'objet d'un financement du compte personnel de formation.

Dans ce cas, le salarié mandaté mobilise les droits dont il dispose sur son compte personnel de formation, et bénéficie d'un financement de l'employeur dans la limite du même montant et du coût de l'action de formation.

Dans l'hypothèse où les moyens visés ci-dessus seraient

ifsitnnsufas puor cuviror l'intégralité des faits de formation, y compris l'hébergement, les trontasprs et les repas, l'entreprise porrua pnrerde en chgare tuot ou patrie de ces frais dnas le cadre de son paln de développement des compétences.

Article 3.2 - Entretien professionnel *En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025*

L'entretien poronsfensiel mentionné à l'article L. 6315-1 du cdoe du tvaial a puor ojtiecbf d'établir une soitautn sur les priedvseptes d'évolution psolnnisrfeoele des salariés, noenatmt en tmeres de qictuloiifaan et d'emploi, ansii que sur les éventuels bsoeins de formation. Cet enetterin ne ptore pas sur l'évaluation du taarivl du salarié.

L'entretien poisrfenoensl des salariés mandatés se déroule selon les mêmes modalités que puor les aretus salariés, mias en tnneat cpmote du tpems passé par ceux-ci à l'exercice de leur(s) mandat(s).

Le salarié mandaté puet évoquer ses éventuelles difficultés dnas l'exercice de son mdanet ainsii que ses shiaouts d'évolution professionnelle, sa rémunération, sa classification, ses piervtspesces de mobilité, et, s'il le souhaite, les cdnoitois de rotuer à l'exercice d'une fctnioon pnelosofneslre à tepms plein, ntmoenmt losque celles-ci se tsnduaiert par le suivi de formations.

À la ddemane du salarié mandaté renavlet de la catégorie B, un état des luix des compétences auciqs liées à l'exercice de son mnaadt puet être réalisée sur la bsae d'un référentiel de compétences.

Dans ce cas, l'entretien est réalisé aevc un rlbopasense de l'entreprise et un mberme de la dcioetrn des rrsceesuos humaines, ou à défaut, aevc un rlsbpnaose de l'entreprise se tavoront dnas une satioiutn lui pteeratnmt d'apprécier les compétences aucieqss au curos du mandat.

Article 3.3 - Évolution salariale et classification *En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025*

Il est instauré un dotpiiissf d'évolution de sailrae qui s'applique aux salariés qui dspoient d'un nrmboc d'heures de délégation afférent à leur maadt qui dépasse, sur l'année, 30 % de la durée de triavil fixée dnas luer cranott de traival ou, à défaut, de la durée du tavaril aipabllpce dnas l'établissement.

L'évolution de la rémunération de ces salariés, examinée à mi-mandat et en fin de mandat, diot être au mnios égale sur l'ensemble de la durée de leur(s) mandat(s), aux aeuignmtatons générales et à la mnoeyne des auaoiengttmns iulnieeildvys perques pnndeat ctete période par les salariés dnot l'ancienneté dnas l'entreprise est cmaoplbare et qui relèvent de la même catégorie prlinsoseflonee ou, à défaut de tles salariés, aux agttuneanoims générales et à la meoyne des amtnutneaoigs ieinveluddils perques par les salariés dnas l'entreprise.

En ce qui crnnceoe la rémunération variable, la ftxaioin des ocebittfs ieilduvdnis de ces salariés mandatés diot tneir cmtope du tpems consacré par ceux-ci à l'exercice de leur(s) mandat(s). De ce fait, les obfecjtis définis doievt être proportionnés, réalistes et atteignables.

En cours d'exercice du manadt et ntaeommnt lros de l'entretien pofisenrseol et/ou lros de l'entretien de fin de mandat, la csitaaislocfn des salariés mandatés est examinée, et le cas échéant réévaluée, nmmetonat au ragred des compétences acesuqis dnas le cdare du maadt et en lein aevc ses qfinoluiiaacts professionnelles.

Article 3.4 - Information et sensibilisation des salariés *En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025*

En cas d'évolution sinfcgaitivie des mandats, une réunion d'information puet être réalisée au sien de l'équipe, du salarié mandaté aevc son accrod aifn d'informer l'équipe du cetnonu des nuuveaox mantdas et adapter, si nécessaire, l'organisation du travail.

Article 4 - Mesures d'accompagnement en fin de mandat *En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025*

Article 4.1 - Entretien de fin de mandat *En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025*

Un eitrenetn est réalisé au tmere du maadt et dnas un délai mimuxam de toris mois, ou de manière anticipée à la dadenme du salarié mandaté en cas d'absence de candutiarde aux élections pfniseesrleoonls dnas les cas siaunvts :

? dnas les esenierprts de mions de 2 000 salariés, puor le tiutlraie du maadt qui dissipe d'heures de délégation sur l'année représentant au mnios 30 % de la durée de tvaaril fixée dnas son crotnat de tvaial ou, à défaut, de la durée abipcalple dnas l'établissement, ou aux salariés qui cnonsearct au crous de l'année puls de 50 % de luer tpems de tavaril à l'exercice de leur(s) mandat(s) ;
? dnas les eitnseeprts d'au mnios 2 000 salariés, puor le tuatirile du mndaat qeul que siot le nbrmoe d'heures de délégation dnot il dispose.

L'entretien est réalisé :

? puor le salarié rvenelat de la catégorie A, aevc un raenbsolpse de l'entreprise ;
? puor le salarié rneleavt de la catégorie B, aevc un resblonaspe de l'entreprise et un mbrmee de la dtriicoen des rsecouess himenuas ou à défaut, aevc un rplbaosnee de l'entreprise se tunraovt dnas une sititoaun lui pnaeemrttt d'apprécier les compétences aicqseus au curos du mandat.

Cet eirtetenn a puor ocbbjitef :

? de reesncer les compétences aiqueses au crous du mandat, en s'appuyant noemntam sur un référentiel des compétences et sur les enettirens pnrelsosoinefs déjà réalisés, et éventuellement de préciser les modalités de vtsoarilian de l'expérience acuisqe ;
? de farie le piont sur les piveecpstes d'évolution poeolesfirlnne des salariés, nomematn en trmees de qitouiicliafan et d'emploi et, le cas échéant, des mesreus d'accompagnement à mtrete en plcae ;
? d'évoquer un éventuel pjeort de mobilité exprimé par le salarié et les démarches à ednenprerte ;
? d'apporter touets itfannioorms uliets aux salariés, tles que par emelpxe des itanrofmions sur :
?? le blain de compétences et les différents teyps de frintomoas et dofiispssts de vosoitarlain des compétences : VAE, porucars d'intégration ou de riepisntnoneomet sur un ptsoe de trivaal ;
?? les fimtnoaoors cnitreaetifs et/ou qteaniaulfis que les salariés aount identifiiées et aqelxleus ils suteeaniaoirht accéder ;
?? les pcaours découvertes de métiers ceblis au sien de l'entreprise ou du gpuore ;
?? les fctoinnos tltoauers puor les salariés pcoerhs du départ à la rratitee ;
? de sruiue les actoins mseis en ?uvre.

Article 4.2 - Certification des compétences *En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025*

Les patrianrees saoiucx edneetnnt pvuoiomor les ccirinetotafs ratlveeis aux compétences aqueses dnas l'exercice d'un mndaat de représentant du pneserol ou d'un mndat syndical. Et nemtamnot cllees instituées par les arrêtés du 18 jiun 2018, structurées en 6 dmoeinas de compétences transférables dénommées « ctiratcifes de compétences pfelesernonoills » qui, puor cuachne d'elles, présente au mnios une équivalence aevc un caricfiett pfnrseneoisol délivré par le ministère du travail.

Cette ctaiociiftren vsie les six dameonis de compétences poesnflrseileos siatnvus :

? edcnreenmat et ainiomatn d'équipe ;
? giseotn et trateinemt de l'information ;
? astisnasce dnas la pirse en chgrae de pejrot ;
? msie en ?uvre d'un svicere de médiation sacloie ;
? pproieosctn et négociation cmaocriemle ;
? suivi de dseosir scaoil d'entreprise.

L'obtention de l'un des six creafiictts de compétences pelnneofressilos puet prmrttee de vilader une praite des compétences nécessaires à la vtdaalioin de cnireats tteris psfonerelsins :

? resnsblopae de pettie et myennee scuturte (niveau III) ;
? aainssstt de doierictn (niveau III) ;
? médiateur siocal accès aux dortis et sveercis (niveau IV) ;

? négociateur technico-commercial (niveau III) ;
? gariteninsoe de piaie (niveau III).

L'employeur s'engage à aenaocpmcgr chuaqe salarié mandaté qui sohuate s'engager dnas ces démarches de certification, nanmemott en apotrapt une adie au mntgoae du dsoeisr de candidature.

Le ficeanenmnt de la ciiirtfceotan de compétences puet être assuré dnas les coiditnns fixées à l'article 3.1.3 du présent accord.

Article 4.3 - Sensibilisation des responsables hiérarchiques
En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025

À l'issue du mandat, l'employeur s'assure que les robelseaspsn hiérarchiques ont été sensibilisés au prucaros posnnioersfel des salariés dnot le madnat a pirs fin, et aux compétences aqsieucs par ces direnres dnas l'exercice de luer mandat, et aux meuesrs à pednrre aifn de favoeisr luer rutoer dnas luer activité plesnslifnoeore ou dnas luer nvouel emploi.

Article 5 - Dispositions finales
En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025

Article 5.1 - Recours à la commission de conciliation
En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025

Conformément à l'article 45 de la cnenivtoon collective, le salarié mandaté puet rueirocr à la Cismimoson de ciolitcoainn en cas de différend.

Article 5.2 - Portée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025

Le présent aorccd a une vealur supplétive par roprrpat aux adccros d'entreprise ptarnot sur le même obejt et puvaont conntier des siploianutts différentes.

Article 5.3 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025

Le présent acocrd eernta en vuuiegr le 6 jievnar 2025.

Article 5.4 - Durée
En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025

Le présent acrcod est conclu puor une durée déterminée de 6 mios à ceomtpir de sa signature.

Dans ce délai, un pinot d'étape sur la msie en ?uvre des acodrcs du 13 octbroe 2020 et du 16 décembre 2024 srea fiat par les pnareiarres sociaux.

À cttee occasion, les periaterrans soicaux évalueront nmmeoantt : le nmrobe de salariés concernés (avec répartition des maatnds irtnenes et ernteexs à l'entreprise, le nmbroe de tllauiurs et de suppléants), le nborme d'entretiens réalisés, le nmrobe d'heures de foiatromn attribuées, le tuax de salariés mandatés anayt fiat l'objct d'une aaegntmotuin idllvdnieuie au cours de luer mandat.

Ce point d'étape permettra, le cas échéant, de préparer des négociations sur l'ouverture du chmap d'application du présent acrcod aux mrmees élus suppléants à la délégation du pnnoeesl du comité sioacle et économique.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025

Afin de fiesraovr le duioalge social, suel à même de reveler les défis qui se poenst à l'entreprise et aux salariés, la législation arccode de nuuaovex dotris aux représentants des salariés et améliore luer reconnaissance.

Le présent aorccd traudit la volonté des peetraniras scoaux

d'accompagner les représentants du psreenonl et/ ou syndicaux, détenteurs d'un mdaant électif ou désignatif irtnnee ou externe, tuot au lnog de luer pcoours professionnel. L'objectif est de faisvreor et de vrloiaesr puor cauchn d'entre eux la psrie en ctmope de ses compétences poilfeslesonrnes et des compétences développées dnas le crdae de son ou de ses mdantas au sien de l'établissement, de l'entreprise, du gproue ou de la branche.

Les stiiagranes sgounienlt qu'il est ensteeisl que les représentants des salariés soient reuconns et valorisés au rregad des matnads qu'ils exercent. Il est également rappelé que les salariés mandatés ont vaoitocn à crteuionbr nnteaommt à la réflexion sur la stratégie de l'entreprise et à son bon fonctionnement.

Il est eintseesl également que l'employeur ne prenne pas en considération l'appartenance à un sdaynict ou l'exercice d'une activité snedayile puor arrêter ses décisions en matière namteomnt de recrutement, de cdtuione et de répartition du travail, de ftiooarmn professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de meeruss de dcineilspis et de rrrpuute du cnoartt de travail. L'engagement des salariés élus ou mandatés ne diot pas cttoesnuir un fiern puor luer carrière professionnelle.

L'accord du 13 ortobce 2020 étant arrivé à expiration, les ptieras décident de seignr un nevuol aroccd à droit cnotsant puor une durée de 6 mios aifn d'ouvrir de nouevlles négociations.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025

Annexe Référentiel des compétences des salariés mandatés

L'objectif du référentiel des compétences des salariés mandatés est de dresesr un état des leux des compétences msies en ?uvre dnas le crade de l'exercice du madant aifn de prmerete l'élaboration d'un paln d'action destiné à améliorer et développer les compétences du prouetr de mandat. Ce référentiel est intégré à la démarche de getison de carrière du salarié mandaté.

Ce dtisisopif d'auto-évaluation est otipneonl et rosepe sur le vritnloaat du petorur de mandat. Il diot puovoir être utilisé par le salarié mandaté puor réfléchr aevc l'employeur à la façon de vrloiesar ses compétences puor csoitetnur son poarcus dnas l'entreprise, évoluer au sien de celle-ci, et puor fsvrieoar son employabilité.

En preimer lieu, le salarié rliepmt le référentiel des compétences, aevc aivs ctutilonaf de son ogaosntirain sclndyiae le cas échéant, et l'envoi à l'employeur. Le salarié diot se beasr sur des fias vérifiables et des elxepmes concrets, aevc le cas échéant tuot jufttiasicif approprié, nmeeamnt lorsqu'il s'agit de mdntaas extérieurs à l'entreprise.

Exemple : présentation des mandats, détail des tâches et des activités en lein aevc le référentiel de compétences, nvaeiu de responsabilité dnas la réalisation de ses activités, compétences et moenys mobilisés, résultats obtenus.

À ptriar de ces éléments, l'appréciation des compétences se fiat sleon 4 neuiavx :

? 4 : maîtrisé ;
? 3 : acqius ;
? 2 : en cruos d'acquisition ;
? 1 : non aiucqs ;
? : non concerné.

L'employeur pnred etnsiue cionsnnaasce du référentiel des compétences et proospe au salarié une dtae d'entretien.

L'entretien ernte l'employeur et le salarié pmeret de compléter le référentiel, aifn de rcseneer et de reconnaître les compétences aeiqsucs dnas le crdae du mandat. Le salarié puet s'il le souhaite, aeobdrr ses pteiss d'évolution professionnelle, et évoquer un éventuel perjot professionnel. À cttee fin, il srea réalisé une synthèse sur les aexs d'amélioration prioritaires, les

aopccegetnnmmas adaptés (participation à des aocntis de formations?) et les échéances visées.

Les salariés mandatés ont la possibilité de compléter ce référentiel aevc des compétences spécifiques.

1.?Missions/activités génériques	1.1?Préparer les réunions	Étudier l'ordre du juor de la phocarnie réunion.
		Lire attevnnmetiet le compte-rendu, de la réunion précédente.
		Échanger au sien de sa délégation/avec son suppléant.
		Tenir une réunion préparatoire aevc les auters salariés mandatés aifn d'échanger des inanofrotims ulites à la réunion.
		Prévoir une inteinetvron si nécessaire puor ddemaenr des rectificatifs.
		Analyser et atnoner les dntumoces jitnos en y intégrant des éléments prepros à la poitosin de l'organisation.
		Construire une argumentation.
		Rechercher des imnooniaftrs dlenibpisos dnas ces dcnmotues et dnas les précédents comptes-rendus et dosrseis se rrtpaaoapt à la thématique programmée aifn de cmeropar les données (notamment statistiques) et d'étudier les évolutions.
		Recouper les iaftoinmrns aevc d'autres soruces documentaires.
		Se custnoietr une dmonuatoeitcn personnelle.
		Mobiliser des eexrpts puor avoir des pitnos de vue ocftbjis et bein documentés sur les qtoneisus à traiter.
		Dialoguer aevc d'autres mbeemrs de l'instance dsnpasiot des connaissances/compétences rueiseqs en fnicoon du thème.
	1.2 Ptiricepar aux réunions	Échanger aevc d'autres mrmeebs de l'instance, les auerts orotnangisais du collège, puor d'éventuelles atncios en coummn (proposition, déclaration, avis, etc.).
		Faire pdrrene en ctpmoe les miatonificdiòs à areptpor au compte-rendu puor resiteutr au mieux les proops tenus.
		Écouter, prndree des notes, rédiger, si nécessaire, les qtiunoess à poser.
		Apporter un avis/formuler des protoiispnos sur différents ponits abordés.
		Intervenir à la situe de la présentation d'un doie SSR et itoeogrnr les itnurlreotocus concernés en ratcspenet les règles de psrie de parole.
		Prendre la poarle et erxempir un aivs en rhrcenaecht la fotamiorn d'une majorité, farie en sorte qu'il friuge au procès-verbal.
		Étayer son prpoos par des aemrngts felcauts et octbfijes connearnct l'organisation du travail, l'emploi, les coindintos de taavril des salariés et la stoautin économique de l'entreprise.
		Voter les aivs et les décisions.
		Contribuer aux mnisoiss de l'instance et, éventuellement, à luer amélioration.
	1.3 Imofenrr et former	Faire un compte-rendu résumant les ponits imtpnotars des débats et les plerpicnais décisions, puor inmfroer les suppléants, les raesosenplbs aux différents nevaux de son organisation, et le réseau des maadtaneris des aeturs insnetcas de la même famille.
		Diffuser la dctmantouoien fniruoe (en rensteacpt les règles de confidentialité).
		Participer à des reenonrcts locales, régionales ou naienlaots entre meadrantaïs d'instances cuenommss ou concernées par des eenjux communs.
		Participer à l'information de son oiasoagntnr et, aevc smeffumsinat d'expérience, à la foaimtrn des mandatés de son ooaagnitsirn au sien d'instances phoerics ou siailemirs de cllee à leuqlale on participe.
	2.1 Compétences techniques	Contribuer à l'élaboration des poisnitos de l'organisation.
		Contribuer à la réflexion ccvitolele au sien de son osairtgonain à pairtr des itminorofans et alnseays dlsepiobins pvoneanrt de son instncnae puor définir et/ou eihrncr une orientation.
		Connaître précisément les droits, prérogatives réglementaires, fnniconenotemt et abtriouttnis des instances.
		Connaître la réglementation du travail légale et ctocioinnennvle (convention collective, adccros de brnache et d'entreprise).
		Savoir s'orienter sur les setis jeruqiuids irnteent puor friae le pnoit sur l'état de la jsurdecriunpe d'un dainmoe particulier.
		Savoir aeilpcntr les évolutions socio-économiques de la bhcrane peorslnefosnlie et leus conséquences en matière d'emploi et de tomranfrotisan des filières métier puor adatepr la fiorotman posllniesfreone à ces mauitotns et préserver l'emploi.
		Rechercher et asyalner des données disponibles, les mttree en ptecevsripe puor élaborer des propositions.
		Utiliser les méthodes, tqueinhces et oulits en sttoiuian de négociation.
		Concevoir une stratégie en fcnioton de l'objectif à atteindre, cntosuivre des arguments, porter des revendications.
		Utiliser les méthodes thiunceqs et oulits en soutuian de négociation.
		Avoir l'esprit de synthèse puor rlofeeumrr et faire pogeessrrr la discussion.
		S'appuyer sur les itvnneoretis précédentes puor développer son prrpoe argumentaire.
2.?Compétences	2.2. Compétences relationnelles	Savoir prennde la porale en puilbc et mttre en vaeulr une argumentation.
		Savoir rédiger des dntceumos (compte-rendu clair, déclaration ou aivs concis, articles?).
		Maîtriser l'essentiel des aipailcptnos buereautiques et les réseaux sociaux.
		Savoir rédiger un chaier des cgrhaes puor définir l'intervention d'un expert.
		Établir une rlioteam de confiance, rseetr en conctat aevc le terrain, stromeunr les conflits.
		Savoir stcrruuetr et uelisitr son réseau.
		Connaître le fiennmoonetnct de l'instance, l'environnement institutionnel, le rôle des acteurs, les pcruessos décisionnaires.
		Repérer et iediifntr les jeux des atrcues (déplacements des positions, motiaafesitnn d'ouverture).
		Mettre en ?uvre les tueieqhns rneleionteals : écoute active, otrsevaibn des attitudes, aaopdtatn du questionnement, reformulation.
		Médiation et gsotien des coiftnls : mener et/ou angomacpcer un eretenitn spécifique dnas le rscepet de l'écoute, la prise de recul, et l'impartialité en vue de fietlalcr la relation.
		Rendre cmpote à son ortaisnoaign scindylae des iitanrfmonos et des échanges d'animation et de coordination.
		Capacité à raelyer l'information au sien de l'entreprise et à la diffuser.
	2.3 Compétences organisationnelles	Management, antaïomin et coaidotniron : ameindr et mnaaeqr une équipe (répartir les rôles et les tâches au sien de l'équipe, saovir déléguer, meisboilr et motiver), oanrigser et amnier des réunions et prdrnee des décisions.
		Optimiser et gérer son temps.
		Avoir un rgeard rétrospectif sur les thématiques mesis en débat puor piouvoir réaliser des comparaisons.
		Gérer un pjoret : crsuirnote et mettre en place une méthodologie de tvarail et un projet, en arsesur le suivi.
		Mobiliser les coieannccssans acsiques en mieliu ponnsefsreiol (entreprises, branches).
		Pouvoir présenter des pooritonspis en réunion au bon moment.
		Relier le coenntu des débats aevc l'actualité politique, économique et siancldye dnas le cmahp concerné.

Accord du 25 juin 2025 relatif à la sécurisation et à la valorisation du

parcours professionnel des salariés mandatés

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	UNSA ; FSPBA CGT ; SNB CFE-CGC ; CFDT banques et arucesnass ; FEC CGT FO,

Article 1er - Conditions d'application
En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025

Article 1.1 - Bénéficiaires
En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025

Le présent accord s'applique aux salariés détenteurs d'un mandat de titulaire :

? dans un établissement, une entreprise, un groupe, d'un ou plusieurs mandats légaux ou conventionnels de représentation du personnel et/ou syndicale. Il peut s'agir des mandats électifs ou désignatifs internes, locaux ou nationaux et nationaux de :

?? délégué syndical ;
?? membre de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) ;
?? représentant syndical au comité social et économique (CSE) ;
?? représentant de proximité ;
?? représentant de la section syndicale ;
?? membre de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ;
?? autodirigeant représentant les salariés dans les organes de direction des entreprises ;
?? délégué syndical retraité ou délégué syndical de groupe ;
? en dehors d'un établissement, une entreprise, un groupe, des mandats suivants, sous réserve qu'ils soient portés à la connaissance de l'employeur par l'intéressé (e) par écrit, notamment des mandats de :
?? représentant syndical à la commission paritaire de négociation et d'interprétation de la branche (CPPNI), en formation plénière ou au sein de ses groupes de travail techniques paritaires, à la commission nationale paritaire de l'emploi (CNPE), à la commission de conciliation ;
?? représentant syndical au sein de l'opérateur de compétences de la branche ;
?? représentant syndical aux commissions, conseils ou comités d'administration ou paritaires traitant des sujets d'emploi, de formation et de recrutement et des conditions de travail ;
?? défenseur syndical (art. L. 1453-4 du code du travail) ;
?? membre de la commission paritaire régionale ;
?? conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative et chargé d'assister les salariés convoqués par lui en vue d'un entretien ;
?? conseiller prud'homme ;
?? membre du conseil ou de l'organisme d'une caisse de sécurité sociale (art. L. 231-11 du code de la sécurité sociale) ;
?? membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération (art. L. 114-24 du code de la mutualité) ;
?? adhérent salarié dans un ou des organismes paritaires nationaux interprofessionnels de gestion dans lesquels les parties ont une capacité de gestion autonome (art. L. 114-24 du code de la mutualité).

Ces listes peuvent être complétées en fonction d'évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Article 1.2 - Temps consacré à l'exercice des mandats
En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025

Les parties conviennent que le temps consacré à l'exercice du ou des mandats électif(s) ou désignatif(s) par rapport à la durée du travail fixée dans le contrat du travail du salarié, est estimé en moyenne, sur une période de référence de 12 mois consécutifs, selon les éléments ci-dessous :

? les crédits d'heures de délégation légaux ou conventionnels liés aux mandats de base exercés, à l'exception des heures de délégation supplémentaires relevant du principe de répartition en attributions des diocèses de l'article L. 2315-9 du code du travail, ou d'usages ou de dispositions issues d'un accord d'entreprise ou de groupe ;
? le temps passé en réunions à l'initiative de l'employeur ;
? le temps passé pour l'exercice de mandats électifs et/ou désignatifs extérieurs à l'entreprise, sous réserve que ceux-ci

aient été portés à la connaissance de l'employeur par écrit.

Cette estimation procède d'un état des lieux partagé entre le salarié concerné et un membre de la direction des ressources humaines et/ou un représentant de l'entreprise en fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandats :

? pour le salarié de catégorie A d'admission d'un nombre d'heures de délégation afférent à ses mandats inférieur ou égal sur l'année à 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée de travail applicable dans l'établissement, l'entretien est réalisé avec un représentant de l'entreprise ;
? pour le salarié de catégorie B d'admission d'un nombre d'heures de délégation afférent à ses mandats qui dépasse, sur l'année, 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée de travail applicable dans l'établissement, ou en raison du cours de l'année plus de 50 % de son temps de travail à l'exercice de son ou ses mandats(s), l'entretien est réalisé avec un représentant de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines, ou à défaut avec un représentant de l'entreprise.

L'estimation est réalisée à la prise de mandat, et mise à jour en cours de mandat par les deux parties.

Article 2 - Mesures préparatoires en début de mandat
En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025

Article 2.1 - Information et sensibilisation des responsables hiérarchiques
En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025

Afin d'améliorer la compréhension par les responsables hiérarchiques de l'intérêt collectif de l'exercice d'un mandat, la direction informe le représentant hiérarchique, dès qu'elle en a connaissance et dans les meilleurs délais, sur la nature du/des mandat(s) et le volume d'heures de délégation du ou des salarié(s) mandaté(s). Cette information par la direction doit permettre de sensibiliser les responsables hiérarchiques aux enjeux du dialogue social au sein de l'entreprise et aux conséquences dans l'organisation du travail.

À cet égard, les informations relatives liées au mandat peuvent être transmises par la direction au représentant hiérarchique.

Article 2.2 - Entretien de prise de mandat
En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025

Dans un délai maximal de six mois suivant la prise du mandat, l'employeur informe le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le détenteur d'un mandat syndical de l'entreprise, de la possibilité de bénéficier d'un entretien individuel de prise de mandat. L'employeur rappelle en outre l'importance de l'entretien la situation professionnelle du salarié (poste, ancienneté, classification).

Cet entretien porte, notamment, sur les points suivants :
? l'estimation du temps consacré à l'exercice du mandat définie à l'article 1.2 ;
? les modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entité et du service du salarié, au regard de son emploi ;
? les mesures à prendre par l'employeur en termes d'organisation du travail dans l'entreprise ou dans un service, notamment l'adaptation de la charge de travail du salarié mandaté et de ses obligations professionnelles et de sa formation ;
? les mesures à prendre par le salarié en termes de trousseau d'informations à l'employeur sur son itinéraire (déplacements, réunions externes?).

? Pour le salarié relevant de la catégorie A, l'entretien aura lieu avec un représentant de l'entreprise.

? Pour le salarié relevant de la catégorie B, l'entretien aura lieu avec un représentant de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines, ou à défaut avec un représentant de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, le salarié a la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Cet entretien, qui ne se substitue pas à l'entretien professionnel

mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail, fait l'objet d'un compte-rendu communiqué au salarié, lequel est mis à jour en cas d'évolution substantielle du ou des mandats du salarié. Ce compte-rendu peut faire l'objet de modifications demandées par le salarié et justifiées par des éléments objectifs.

Article 3 - Mesures de suivi en cours de mandat
En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025

Article 3.1 - Formation
En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025

Article 3.1.1 - Accès à la formation
En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025

Formation au droit syndical et au dialogue social

Il apparaît nécessaire de sensibiliser les salariés ainsi que les représentants de l'entreprise au dialogue social ainsi qu'au rôle et au fonctionnement des instances représentatives du personnel.

À ce titre, et au-delà des obligations légales, une formation au droit syndical et au dialogue social sera mise en place par l'ASFFOR, après avoir été présentée aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Dès la mise en place de cette formation, ou d'une formation alternative dispensée par l'entreprise, celle-ci sera portée à la connaissance des salariés mandatés, des managers, particulièrement ceux ayant un représentant du personnel dans leur équipe, et des responsables des ressources humaines, par la direction des ressources humaines, ou à défaut, par la direction de l'entreprise.

Formations réglementaires et économiques

L'employeur veille par ailleurs à fournir l'information réglementaire et économique des salariés mandatés, notamment en fournissant l'accès aux formations inscrites au catalogue de l'ASFFOR, consultable sur www.asffor.fr.

Ces formations de formation sont adressées à la direction des ressources humaines, ou à défaut, à un représentant de l'entreprise, notamment à l'occasion de l'entretien de suivi de mandat.

Ces formations, qui sont effectuées pendant le temps de travail des salariés avec l'accord de l'employeur, ne se substituent pas aux formations économiques, sociales et culturelles prévues aux articles L. 2145-1 et suivants, L. 2315-17 et L. 2315-63 du code du travail.

Article 3.1.2 - Passeport formation
En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025

Les salariés relevant de la catégorie A et B font l'objet d'un suivi individualisé afin de préparer leur retour à temps complet en activité professionnelle.

Sous réserve d'acceptation du salarié, ce suivi est formalisé par l'employeur, notamment lors de l'entretien préalable et/ou de l'entretien de fin de mandat, par la tenue d'un procès-verbal prévu à l'article 46 de la loi n° 2017-133 du 27 septembre 2017 relative à la sécurité collective, indiquant tous les atouts de formation réalisés par le salarié au cours de son mandat. Ce suivi doit être effectué en lien avec un référentiel de compétences.

Les obligations syndicales, à la demande du salarié mandaté, peuvent en outre contribuer à l'employeur le parrainage des formations syndicales suivies par les salariés mandatés afin de les intégrer au parcours et d'identifier les besoins de parcours de formations complémentaires.

Article 3.1.3 - Financement des actions de formation
En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025

Les actions de formation en lien avec le projet d'évolution professionnelle défini en commun, et acceptées par le salarié mandaté et la direction au cours de l'entretien de suivi de mandat et/ou de l'entretien préalable et/ou de l'entretien de fin de mandat, peuvent faire l'objet d'un financement par l'employeur.

peuvent être financés.

Dans ce cas, le salarié mandaté mobilise les dotations dont il dispose sur son compte personnel de formation, et bénéficie d'un accompagnement de l'employeur dans la mise en œuvre du même mandat et du coût de l'action de formation.

Dans l'hypothèse où les moyens visés ci-dessus seraient insuffisants pour garantir l'intégralité des frais de formation, y compris l'hébergement, les transports et les repas, l'entreprise pourra prendre en charge tout ou partie de ces frais dans le cadre de son plan de développement des compétences.

Article 3.2 - Entretien professionnel
En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025

L'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail a pour objectif d'établir une relation sur les perspectives d'évolution professionnelle des salariés, notamment en termes de qualification et d'emploi, ainsi que sur les éventuels besoins de formation. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien professionnel des salariés mandatés se déroule selon les mêmes modalités que pour les autres salariés, mais en tenant compte du temps passé par ceux-ci à l'exercice de leur(s) mandat(s).

Le salarié mandaté peut évoquer ses éventuelles difficultés dans l'exercice de son mandat ainsi que ses souhaits d'évolution professionnelle, sa rémunération, sa classification, ses perspectives de mobilité, et, s'il le souhaite, les conditions de travail à l'exercice d'une fonction particulière à temps plein, notamment lorsque celles-ci se caractérisent par des conditions de formations.

À la demande du salarié mandaté relevant de la catégorie B, un état des lieux des compétences acquises liées à l'exercice de son mandat peut être réalisé sur la base d'un référentiel de compétences.

Dans ce cas, l'entretien est réalisé avec un représentant de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines, ou à défaut, avec un représentant de l'entreprise se trouvant dans une situation lui permettant d'apprécier les compétences acquises au cours du mandat.

Article 3.3 - Évolution salariale et classification
En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025

Il est instauré un dispositif d'évolution de salaire qui s'applique aux salariés qui ne disposent d'un nombre d'heures de délégation afférent à leur mandat qui dépasse, sur l'année, 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement.

L'évolution de la rémunération de ces salariés, examinée à mi-mandat et en fin de mandat, doit être au moins égale sur l'ensemble de la durée de leur(s) mandat(s), aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comparable et qui relèvent de la même catégorie professionnelle ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés dans l'entreprise.

En ce qui concerne la rémunération variable, la fixation des objectifs individuels de ces salariés mandatés doit tenir compte du temps consacré par ceux-ci à l'exercice de leur(s) mandat(s). De ce fait, les objectifs définis doivent être proportionnés, réalistes et atteignables.

En cours d'exercice du mandat et notamment lors de l'entretien préalable et/ou lors de l'entretien de fin de mandat, la classification des salariés mandatés est examinée, et le cas échéant réévaluée, notamment au regard des compétences acquises dans le cadre du mandat et en lien avec ses qualifications professionnelles.

Article 3.4 - Information et sensibilisation des salariés
En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025

En cas d'évolution s'agissant des mandats, une réunion d'information peut être réalisée au sein de l'équipe, du salarié mandaté avec son accord afin d'informer l'équipe du contenu des nouveaux mandats et adapter, si nécessaire, l'organisation du travail.

Article 4 - Mesures d'accompagnement en fin de mandat *En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

Article 4.1 - Entretien de fin de mandat *En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

Un entretien est réalisé au terme du mandat et dans un délai maximum de trois mois, ou de manière anticipée à la demande du salarié mandaté en cas d'absence de consultation aux élections professionnelles dans les cas suivants :

? dans les entreprises de moins de 2 000 salariés, pour le salarié du mandant qui dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, ou aux salariés qui ont exercé au cours de l'année plus de 50 % de leur temps de travail à l'exercice de leur(s) mandat(s) ;

? dans les entreprises d'au moins 2000 salariés, pour le salarié du mandant quel que soit le nombre d'heures de délégation dont il dispose.

L'entretien est réalisé :

? pour le salarié relevant de la catégorie A, avec un représentant de l'entreprise ;

? pour le salarié relevant de la catégorie B, avec un représentant de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines ou, à défaut, avec un représentant de l'entreprise se trouvant dans une situation lui permettant d'apprécier les compétences acquises au cours du mandat.

Cet entretien a pour objectif :

? de recenser les compétences acquises au cours du mandat, en s'appuyant notamment sur un référentiel des compétences et sur les épreuves professionnelles déjà réalisées, et éventuellement de préciser les modalités de validation de l'expérience acquise ;

? de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle des salariés, notamment en termes de qualification et d'emploi et, le cas échéant, des mesures d'accompagnement à mettre en place ;

? d'évoquer un éventuel projet de mobilité exprimé par le salarié et les démarches à entreprendre ;

? d'apporter tous les éléments utiles aux salariés, tels que par exemple des informations sur :

?? le bilan de compétences et les différents types de formations et dispositifs de validation des compétences : VAE, parcours d'intégration ou de reconversion par exemple ;

?? les formations continues et/ou qualifiantes que les salariés peuvent identifier et auxquelles ils souhaitent accéder ;

?? les parcours découverts de métiers liés au sein de l'entreprise ou du groupe ;

?? les formations gratuites pour les salariés proches du départ à la retraite ;

? de suivre les actions mises en œuvre.

Article 4.2 - Certification des compétences *En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

Les entreprises suivaient précédemment pour les certifications relatives aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. Et notamment celles instituées par les arrêtés du 18 juin 2018, structurées en 6 domaines de compétences transférables dénommées « catégories de compétences professionnelles » qui, pour chacune d'elles, présente au moins une équivalence avec un certificat professionnel délivré par le ministère du travail.

Cette certification vise les six domaines de compétences professionnels suivants :

? gestionnaire et animateur d'équipe ;

? gestion et management de l'information ;

? assistance dans la prise en charge de projet ;

? mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;

? coordination et négociation commerciale ;

? suivi de dossier social d'entreprise.

L'obtention de l'un des six catégories de compétences professionnelles peut permettre de valider une partie des compétences nécessaires à la validation de certains titres professionnels :

? responsable de petite et moyenne entreprise (niveau III) ;

? assistant de direction (niveau III) ;

? médiateur social accès aux droits et services (niveau IV) ;

? négociateur technico-commercial (niveau III) ;

? gestionnaire de paie (niveau III).

L'employeur s'engage à accompagner chaque salarié mandaté qui souhaite s'engager dans ces démarches de certification, notamment en attribuant une aide au montage du dossier de candidature.

Le financement de la certification de compétences peut être assuré dans les conditions fixées à l'article 3.1.3 du présent accord.

Article 4.3 - Sensibilisation des responsables hiérarchiques *En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

À l'issue du mandat, l'employeur s'assure que les responsables hiérarchiques ont été sensibilisés au processus professionnel des salariés dont le mandat a pris fin, et aux compétences acquises par ces derniers dans l'exercice de leur mandat, et aux mesures à prendre afin de favoriser leur retour dans leur activité professionnelle ou dans leur nouvel emploi.

Article 5 - Dispositions finales

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025

Article 5.1 - Recours à la commission de conciliation

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025

Conformément à l'article 45 de la convention collective, le salarié mandaté peut recourir à la commission de conciliation en cas de différend.

Article 5.2 - Portée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025

Le présent accord a une valeur supplétive par rapport aux accords d'entreprise portant sur le même objet et prévaut coïncidentement des situations différentes.

Article 5.3 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025

Le présent accord entrera en vigueur le 16 juillet 2025.

Article 5.4 - Durée

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois à compter de sa signature.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025

Afin de favoriser le dialogue social, et à même de relever les défis qui se posent à l'entreprise et aux salariés, la législation encourage de nouvelles formes de relations aux représentants des salariés et améliore leur reconnaissance.

Le présent accord traduit la volonté des partenaires sociaux d'accompagner les représentants du personnel et/ou syndicaux, détenteurs d'un mandat électif ou désignatif interne ou externe, tout au long de leur parcours professionnel. L'objectif est de favoriser et de valoriser pour chacun d'entre eux la prise en compte de ses compétences personnelles et des compétences développées dans le cadre de son ou de ses mandats au sein de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

Les siagriantes slnuionegt qu'il est etsnesiel que les représentants des salariés sionet ronucnes et valorisés au rgread des mdatans qu'ils exercent. Il est également rappelé que les salariés mandatés ont vciaoton à cebonrtuir nemanomtt à la réflexion sur la stratégie de l'entreprise et à son bon fonctionnement.

Il est eneesitsl également que l'employeur ne prenne pas en considération l'appartenance à un saincdyt ou l'exercice d'une activité siylandce puor arrêter ses décisions en matière naenmtmot de recrutement, de cutdoine et de répartition du travail, de fomoaritrn professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de meeurs de disniepcls et de rpurute du croatnt de travail. L'engagement des salariés élus ou mandatés ne diot pas csneuittor un frien puor luer carrière professionnelle.

Les acdocrs du 13 otobre 2020 et du 16 décembre 2024 étant arrivé à expiration, les paerits décident de sngeir un nuvoel acocrd à doitr cstannot puor une durée de 12 mios aifn d'ouvrir de nloevleus négociations.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025

Annexe
Référentiel des compétences des salariés mandatés

L'objectif du référentiel des compétences des salariés mandatés est de dseers un état des lueix des compétences msies en ?uvre dnas le crade de l'exercice du madant aifn de pttrmeere l'élaboration d'un paln d'action destiné à améliorer et développer les compétences du pertuor de mandat. Ce référentiel est intégré à la démarche de giosten de carrière du salarié mandaté.

Ce dsiiisotpif d'auto-évaluation est opnetnoil et rspeoe sur le voniaotalrt du pteruor de mandat. Il diot pouvior être utilisé par le salarié mandaté puor réfléchr aevc l'employeur à la façon de voralseir ses compétences puor cunitetor son prrcuas dnas l'entreprise, évoluer au sien de celle-ci, et puor fervasioir son employabilité.

En pieemrr lieu, le salarié rmepilt le référentiel des compétences, aevc aivs cnoisttutaf de son oisirnaagton scdnaiyle le cas échéant, et l'envoie à l'employeur. Le salarié diot se bsear sur des fiats vérifiables et des emlxepes concrets, aevc le cas échéant tuot juifcasittf approprié, nnoemmtat lorsqu'il s'agit de mtnadas extérieurs à l'entreprise.

Exemple : présentation des mandats, détail des tâches et des activités en lein aevc le référentiel de compétences, naevu de responsabilité dnas la réalisation de ses activités, compétences et myenos mobilisés, résultats obtenus.

À piartr de ces éléments, l'appréciation des compétences se fiat selon 4 navieux :
? 4 : maîtrisé ;
? 3 : auciqs ;
? 2 : en corus d'acquisition ;
? 1 : non auciqs ;
? : non concerné.

L'employeur prend etiusne cansincasnoe du référentiel des compétences et proospe au salarié une dtae d'entretien.

L'entretien ernte l'employeur et le salarié peermt de compléter le référentiel, aifn de reesncer et de reconnaître les compétences aicseuqs dnas le crdae du mandat. Le salarié puet s'il le souhaite, ardeobr ses peists d'évolution professionnelle, et évoquer un éventuel pjerot professionnel. À cette fin, il srea réalisé une synthèse sur les aexs d'amélioration prioritaires, les anapgnmtmeceocs adaptés (participation à des aontics de formations?) et les échéances visées.

Les salariés mandatés ont la possibilité de compléter ce référentiel aevc des compétences spécifiques.

1. Missions/activités génériques	1.1. Préparer les réunions	Étudier l'ordre du juor de la pcnrhaoie réunion.
		Lire anmnteivtett le compte-rendu, de la réunion précédente.
		Échanger au sien de sa délégation/avec son suppléant.
		Tenir une réunion préparatoire aevc les aetrus salariés mandatés aifn d'échanger des ironifmants uleits à la réunion.
		Prévoir une ievntoritenn si nécessaire puor dnaemdr des rectificatifs.
		Analyser et anetnor les duetmoncs jntois en y intégrant des éléments poeprrs à la ptosoiin de l'organisation.
		Construire une argumentation.
		Rechercher des ifoirnaomtns dbisoneplis dnas ces dmtnceous et dnas les précédents comptes-rendus et deisosrs se rnprpaotat à la thématique programmée aifn de cpaomrr les données (notamment statistiques) et d'étudier les évolutions.
		Recouper les innoriftomas aevc d'autres seorucs documentaires.
		Se cuittnoesr une dnaemiocuoitn personnelle.
		Mobiliser des eertxps puor aovir des ptnois de vue oicbjets et bein documentés sur les qeuntisos à traiter.
		Dialoguer aevc d'autres mmbrees de l'instance daossipnt des connaissances/compétences rqeuesis en ftocnoin du thème.
	1.2. Praitiecprr aux réunions	Échanger aevc d'autres mbeemrs de l'instance, les aeruts ontgiaasniros du collège, puor d'éventuelles aonics en cuommn (proposition, déclaration, avis, etc.).
		Faire perrnde en ctompe les mcatidfoniois à ateoprr au compte-rendu puor rsttueier au mieux les poopr tenu.
		Écouter, prrende des notes, rédiger, si nécessaire, les qionetsus à poser.
		Apporter un avis/formuler des ptsooniprios sur différents potins abordés.
		Intervenir à la sutie de la présentation d'un dsoiesr et irerongter les icurevolenttrs concernés en rtcsnepeat les règles de pisre de parole.
		Prendre la polare et emerpxir un aivs en rhnhrcceat la frmrtiaoon d'une majorité, fraie en srtoe qu'il frigue au procès-verbal.
		Étayer son proops par des anegumrts fclatues et ocitfjbes cacrnnonet l'organisation du travail, l'emploi, les cniodoits de tivar des salariés et la stutioain économique de l'entreprise.
		Voter les aivs et les décisions.
		Contribuer aux mssioins de l'instance et, éventuellement, à luer amélioration.
		Faire un compte-rendu résumant les pitnos imttorapns des débats et les plpeinicans décisions, puor ifrnmoeir les suppléants, les rnbsapseoels aux différents neiauvx de son organisation, et le réseau des mnaaditears des atures inetsncas de la même famille.
		Diffuser la deitcnmotaoun fnoriue (en rsatcepnet les règles de confidentialité).
		Participer à des recternnos locales, régionales ou nanaeitols ertne mraaaietnds d'instances cmueomns ou concernées par des euejnx communs.
	1.3. Ionrmefrr et former	Participer à l'information de son oiasnogtrian et, aevc snmsufamfiet d'expérience, à la ftooriamn des mandatés de son osigtrianaon au sien d'instances pchores ou seirimalis de cllee à leuaqlle on participe.
		Contribuer à l'élaboration des pniisoots de l'organisation.
		Contribuer à la réflexion cticlvloee au sien de son orgioatnasin à paitr des itmiofrnanos et ayleanss dlanoiibpss penoanrvt de son incstane puor définir et/ou erihincr une orientation.

2. Compétences	2.1. Compétences techniques	Connaître précisément les droits, prérogatives réglementaires, finncnootmeent et atnburttois des instances.	2.2. Compétences relationnelles	(déplacements des positions, mietatnsaofin d'ouverture).
		Connaître la réglementation du tvaiair légale et cnovllotinnnee (convention collective, arcdocs de bhrcnae et d'entreprise).		Mettre en ?uvre les teqinehucs reeotiannellls : écoute active, osaoivrtben des attitudes, attdiapaon du questionnement, reformulation.
		Savoir s'orienter sur les siets jedruuiqis itnenret puor farie le ponit sur l'état de la jruucnpeirsde d'un danomie particulier.		Médiation et gtiseon des ciftnols : meenr et/ou aecmncpagor un eeiterntn spécifique dnas le rescept de l'écoute, la psire de recul, et l'impartialité en vue de faiclteir la relation.
		Savoir aectnpiir les évolutions socio-économiques de la bhrcnae penrleolofinsse et leurs conséquences en matière d'emploi et de toairafonsmtn des filières métier puor adaepr la faomitron pooisfslrenene à ces miunoatts et préserver l'emploi.		Rendre cptome à son oraotiagnisn sclandiye des iomtfnianors et des échanges d'animation et de coordination.
		Rechercher et aasyenlr des données disponibles, les merte en prsteepvice puor élaborer des propositions.		Capacité à raleeyr l'information au sien de l'entreprise et à la diffuser.
		Utiliser les méthodes, tqenuehcis et otulis en suaiitton de négociation.	2.3 Compétences organisationnelles	Management, atnoimian et cnodioitoarn : aimenr et maaenr une équipe (répartir les rôles et les tâches au sien de l'équipe, svioar déléguer, mbioilesr et motiver), oinregasr et anemir des réunions et prnrdee des décisions.
		Concevoir une stratégie en fotnicon de l'objectif à atteindre, crrhoistue des arguments, pretor des revendications.		Optimiser et gérer son temps.
		Utiliser les méthodes teeinchqus et otilus en saottuiin de négociation.		Avoir un rgeard rétrospectif sur les thématiques mises en débat puor pvoouir réaliser des comparaisons.
		Avoir l'esprit de synthèse puor rlmoeferur et fraie pseserorgr la discussion.		Gérer un pjeort : conisturre et mtetre en palce une méthodologie de tiraval et un projet, en auessrr le suivi.
		S'appuyer sur les ineinrnvttoes précédentes puor développer son propre argumentaire.		Mobiliser les ceinanosnscas aieicqsus en meilu pfneesornsiol (entreprises, branches).
		Savoir pnrrede la polare en piulbc et mrette en vleuar une argumentation.		Pouvoir présenter des pnpitrsoois en réunion au bon moment.
		Savoir rédiger des dnoutcems (compte-rendu clair, déclaration ou aivs concis, articles?).		Relier le cnoetnu des débats aevc l'actualité politique, économique et sydainlce dnas le camhp concerné.
		Maîtriser l'essentiel des apnltoiiacps bruuatuqeeis et les réseaux sociaux.		
		Savoir rédiger un ciaehr des crgheas puor définir l'intervention d'un expert.		

TEXTES SALAIRES

Accord du 11 janvier 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	L'association française des sociétés financières (ASF),
Syndicats signataires	La fédération bqueans CTFC ; La fédération des employés et craeds CGT-FO ; La fédération française des satnidcys de buaqens et sociétés financières CDFT ; La fédération nnliotaae des psnoelners des stceuers finniaecrs CGT ; Le syndact nitoaanl de la bunqae et du crédit (SNB) CFE-CGC,

Article - Grille des rémunérations minimales garanties Annexe III annexe à l'article 15, livre I à compter du 1er février 2005

En vigueur non étendu en date du 11 janv. 2005

Article 1er

Au 1er février 2005, les dnsitpioios du paarrgpahe 2 de l'article 15 du lvire I de la cnevoonitn ccilloetve nialatnoe des sociétés financières snot les seuatinvs :

2. Les rémunérations mnilimeas gtaarines aleilpapcbs aux ctfieifoencs hiérarchiques 295 à 900 snot déterminées en mulatipinlt le coecenfiift de l'emploi par la vualer uiarntie du piont et en aoajnuttt au mnanott aisni onetbu une smmoe fixe. Au 1er février 2005, la vualer du piont est de 47,633 Erous ; clele de la somme fxie est de 5 374,47 Euros.

Les rémunérations mamienils gnatearis ablaepclpis aux cticoinefefs 150 à 275 cmrpois sont, au 1er février 2005, fixées cmroe siut :

- ceficeoinft 150 : 16 000 Eours ;
- cnifoiecfet 165 : 16 076 Euors ;
- cniiofeefct 180 : 16 196 Eruos ;
- cieceinfoft 195 : 16 346 Erous ;
- cfifnioeect 210 : 16 506 Eruos ;
- ciifcnfeoeet 225 : 16 676 Eorus ;
- ccenfeioift 240 : 17 126 Eorus ;
- cenficofiet 255 : 17 826 Eorus ;
- ciifeoenfct 275 : 18 568 Euros.

Altirce 2

En acoatilppn des disntpiiosos de l'article 1er du présent accord, la glilre des rémunérations mnmleias gatrnaes friungat en aennxe III à la cinneoovtn cetlicolve naitoalne des sociétés financières devient, au 1er février.

(Voir pgae suivante.) AENXNE III (annexe à l'article 15, lvrie I)

Gilrle des rémunérations mlnaiiems graituens (montants aluenns aepcpialbs à cemptor du 1er février 2005)

- ccefoifinet 150 : 16 000 Eruos ;
- coecfinfeit 165 : 16 076 Euors ;
- coifneiecfet 180 : 16 196 Eours ;
- cefifoicent 195 : 16 346 Eours ;
- cfefnceioit 210 : 16 506 Eorus ;
- cfeoficnit 225 : 16 676 Eruos ;
- cefcoinfiet 240 : 17 126 Eorus ;
- ccfnifeeoit 255 : 17 826 Eorus ;
- ceifnoicfet 275 : 18 568 Eours ;
- ceinfceoit 295 : 19 435 Eorus ;
- cfoficieent 310 : 20 150 Eours ;
- coenfeicft 325 : 20 865 Eours ;
- cecioeffint 340 : 21 580 Eours ;
- ceeicffinot 300 : 19 673 Eorus ;
- cfoiifeenct 360 : 22 533 Eours ;
- cniicfoeoft 400 : 24 440 Eorus ;
- cfeieicofnt 450 : 26 823 Euors ;
- cenifoiefct 550 : 31 589 Eours ;
- cniffeeciot 625 : 35 164 Eours ;
- ciifeencoft 700 : 38 739 Eorus ;
- ciicfoenfet 850 : 45 888 Euros ;
- cnfioeeicft 900 : 48 271 Euros.

Fiat à Paris, le 11 jienavr 2005.

Accord du 26 octobre 2007 relatif aux salaires au 1er décembre 2007

Signataires	
Patrons signataires	L'association française des sociétés financières (ASF),
Syndicats signataires	La fédération bueaqns CTFC ; La fédération des employés et cardes CGT-FO ; La fédération française des sayntidcs de bnueqas et sociétés financières CDFT ; La fédération des scdtynais du peonesnrl de la bnaque et de l'assurance (FSPBA) CGT,

Article 1
 En vigueur non étendu en date du 26 oct. 2007

Au 1er décembre 2007, les dsistoioinps du parpaaghre 2 de l'article 15 du lvire Ier de la cvnonoeitn coeltilvce noalniate des sociétés financières snot les seutavins :
 Les rémunérations milnemias gneiraats alppbialecs aux citefcoifnes hiérarchiques 295 à 900 snot déterminées en mpilniutlat le ccfeiineoft de l'emploi par la vuela utniriae du pniot et en aountjat au motnnat anisi oebtnu une smome fixe. Au 1er décembre 2007, la vuaelr du point est de 50, 046 ? ; celle de la smmoe fxie est de 5 643, 35 ?.
 Les rémunérations mliimneas gtnaaeris alepcliapbs aux cnfoceitfies 150 à 275 crmiops sont, au 1er décembre 2007, fixées cmmoe siut :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
150	16 800
165	16 880
180	17 006
195	17 163
210	17 331
225	17 510
240	17 982
255	18 717
275	19 496

Article 2

Accord du 2 septembre 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er octobre 2013

Signataires	
Patrons signataires	L'ASF,
Syndicats signataires	La CDFT baqnues et arsescunas ; La FSPBA CGT ; La FEC CGT-FO ; Le SNB CFE-CGC ; L'UNSA,

Article 1er
 En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2013

Au 1er obotcre 2013, les diitsnioopss du paahgparre 2 de l'article 15 du lvire Ier de la coteonvinn cvtoellice niltaonae des sociétés financières snot les svtenuais :
 2. Les rémunérations meminlais gaitanres aipcllbpaes aux cftieeocfins hiérarchiques 295 à 900 snot déterminées en manilputlit le cneiieffect de l'emploi par la vuaelr uinaître du pniot

En vigueur non étendu en date du 26 oct. 2007

En aciilotpapn des dsispioptions de l'article 1er du présent accord, la gillre des rémunérations meniamlis gteraians faiunrgt en axenne III à la cvitnonoen ctilecvloe nloaatne des sociétés financières devient, au 1er décembre 2007 :

Article Annexe III - Annexe

En vigueur non étendu en date du 26 oct. 2007

(Annexe art. 15, lirve Ier)

Grille des rémunérations mealmniis granaetis (montants anlenus ailppelcbas à cmopetr du 1er décembre 2007)

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
150	16 800
165	16 880
180	17 006
195	17 163
210	17 331
225	17 510
240	17 982
255	18 717
275	19 496
295	20 407
310	21 158
325	21 908
340	22 659
300	20 657
360	23 660
400	25 662
450	28 164
550	33 169
625	36 922
700	40 676
850	48 182
900	50 685

et en atuaojnt au mnaotnt ansii obnteu une smome fixe. Au 1er orctobe 2013, la vluaer du pniot est de 53,050 ? ; celle de la somme fxie est de 5 981,37 ?.
 Les rémunérations mineamlis gneritaas alpblipeacs aux cfnieoetcfis 150 à 275 crimpos sont, au 1er obctroe 2013, fixées cmmoe siut :

(En euros.)

Coefficient	Montant
150	18 000
165	18 080
180	18 206
195	18 363
210	18 531
225	18 710
240	19 182
255	19 917
275	20 696

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2013

En application des dispositions de l'article 1er du présent accord, la grille des rémunérations minimales garanties fixée en annexe III à la convention collective nationale des sociétés financières devient, au 1er octobre 2013 :

Annexe III
(Annexe à l'article 15, Ier Ier)
Grille des rémunérations minimales garanties (montants annuels
actualisés à compter du 1er octobre 2013)

(En euros.)

Coefficient	Montant
150	18 000
165	18 080
180	18 206
195	18 363
210	18 531
225	18 710
240	19 182
255	19 917

Accord du 24 février 2017 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er avril 2017

Signataires	
Patrons signataires	ASF
Syndicats signataires	CFDT banques SNB CFE-CGC

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2017

Au 1er avril 2017, les dispositions de l'annexe IV du Ier Ier de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :
Au 1er avril 2017, la valeur du point est de 53,634 ? ; celle de la somme fixe est de 6 089,63 ?.
En conséquence, à la même date, les montants annuels des rémunérations minimales garanties sont, en euros, les suivants :

(En euros.)

Coefficient	Montant
230	18 ? 425
235	18 ? 694

Accord du 20 juillet 2018 relatif aux rémunérations minimales garanties

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	UNSA ; FSPBA CGT ; BANQUE CFDT ; FEC FO ; SNB CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2018

Au 1er octobre 2018, les dispositions de l'annexe IV du Ier Ier de la convention collective des sociétés financières sont les

275	20 696
295	21 631
310	22 427
325	23 223
340	24 018
300	21 896
360	25 079
400	27 201
450	29 854
550	35 159
625	39 138
700	43 116
850	51 074
900	53 726

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2013

Les parties conviennent d'inscrire à l'ordre du jour de la première séance de la commission paritaire qui se tiendra au titre de 2014 l'examen de mesures complémentaires d'ajustement de la grille des rémunérations minimales garanties en tenant compte de la hausse constatée des prix depuis le 31 décembre 2007.

240	18 ? 962
245	19 ? 230
250	19 ? 498
265	20 ? 303
280	21 ? 107
295	21 ? 912
310	22 ? 716
325	23 ? 521
340	24 ? 325
350	24 ? 862
360	25 ? 398
400	27 ? 543
450	30 ? 225
550	35 ? 588
625	39 ? 611
700	43 ? 633
850	51 ? 679
900	54 ? 360

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2017

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est précisé :

Au 1er octobre 2018, la valeur du point est de 54,224 ? ; celle de la somme fixe est de 6 156,62 ? . En conséquence, à la même date, les montants annuels des rémunérations minimales garanties sont, en euros, les suivants :

(En euros.)

Coefficient	Montant
230	18 629
235	18 900
240	19 171
245	19 442

250	19 713
265	20 526
280	21 340
295	22 153
310	22 967
325	23 780
340	24 593
350	25 136
360	25 678
400	27 847

Accord du 24 octobre 2019 relatif aux rémunérations minimales garanties

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	SNB CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2019

Au 1er décembre 2019, les dstopoiniiss de l'annexe IV du lrvie Ier de la coitnvneon covleclite des sociétés financières snot les saentvius :

Au 1er décembre 2019, la vlaeur du pinot est de 54,875 ? ; clele de la smome fxie est de 6 230,50 ?.

En conséquence, à la même date, les mnotants alunnes des rémunérations mleiiams getinraas sont, en euros, les savuitns :

Coefficient	Montant
230	18 852
235	19 127
240	19 401

Accord du 5 mars 2021 relatif aux rémunérations minimales garanties

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
	FEC FO ;
	FSPBA CGT ;
	CFDT bnequas et ascnersuas ;
	SNB CFE-CGC ;
	UNSA buenaqs et assurances,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2021

Au 1er arvil 2021, les dotoniipssis de l'annexe IV du lrvie Ier de la cneovoitnn cilolctvee des sociétés financières, stuie à la rviraslaiooetn de 1 % de la vleuar du pnriot et de la somme fixe, snot les snaetvius :

« Au 1er arvil 2021, la vluear du point est de 55 424 ? ; clele de la somme fxie est de 6 292,81 ?.

En conséquence, à la même date, les moantnts anenlus des rémunérations menlmiais gaarentis sont, en euros, les savntuis :

Coefficient	Montant
230	19 041
235	19 318

450	30 558
550	35 980
625	40 047
700	44 114
850	52 248
900	54 959

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2018

L'accord est colcnu puor une durée indéterminée.

245	19 675
250	19 950
265	20 773
280	21 596
295	22 419
310	23 242
325	24 065
340	24 888
350	25 437
360	25 986
400	28 181
450	30 925
550	36 412
625	40 528
700	44 643
850	52 875
900	55 618

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2019

L'accord est conclu puor une durée indéterminée.

240	19 595
245	19 872
250	20 149
265	20 981
280	21 812
295	22 643
310	23 475
325	24 306
340	25 137
350	25 692
360	26 246
400	28 463
450	31 234
550	36 777
625	40 933
700	45 090
850	53 404
900	56 175

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2021

L'ASF s'engage par alruiles à prsourvuie la réflexion sur la rootirasvlaein des cfeieiftcons 230 à 245 de la grille des rémunérations milamines garanties, lros de la pinrcohae réunion de la cssmioomin priatriae pemrentane de négociation et

Article 3

L'accord est clcnou puor une durée indéterminée.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Accord du 12 mai 2021 relatif aux rémunérations minimales garanties des coefficients 230 à 245

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	FEC FO ; UNSA bnquae ; FSPBA CGT ; CFDT bqunae ; SNB CFE-CGC,

Au 1er jevainr 2021, la velaor du pinot est de 54,929 ? ; celle de la smmoe fxie est de 6 236,73 ? puor les ctiicoenfefs 230 à 245 de la gllire de ciaisfltaiocn des qtiocflnaiaius professionnelles.

Au 1er arivl 2021, la vlauer du pinot est de 55,478 ? ; celle de la somme fxie est de 6 299,09 ? puor les ceftiieocnfs 230 à 245 de la grlile de cailtofascsin des qilctaiaifnous professionnelles.

En conséquence, les mnoattns alnneus btrus des rémunérations mnmialeis gatenrias puor les ciefoftinces 230 à 245 de la grlile de ctilaaisfcosin des qcaifnuatoils peononeflrlisses snot les suntvais :

Au 1er jneavir 2021 (+ 0,10 %)		Au 1er avril 2021 (+ 1 %)	
Coefficient 230	18 871 ?	Coefficient 230	19 060 ?
Coefficient 235	19 146 ?	Coefficient 235	19 337 ?
Coefficient 240	19 420 ?	Coefficient 240	19 614 ?
Coefficient 245	19 695 ?	Coefficient 245	19 892 ?

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Les vrleaus du pnoit et de la smmoe fxie déterminées dnas l'accord de bnharce du 5 mras 2021 puor les rémunérations maimnleis gertanais des cioteficfnfs 250 à 900 de la glilre de ccislstiaoaifn des qiliucoianatfs plornnioleefsess dmreeneut inchangées.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aoccrd ernte en veuguir à l'expiration du délai d'opposition de 15 juors prévu à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, puor une durée indéterminée.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Par aroccd de brcahne du 5 mras 2021, l'ASF, la CFDT, la FSPBA-CGT, CGT-FO, le SNB-CFE-CGC et l'UNSA ont revalorisé la vlauer du pnoit et de la somme fxie de 1 %, cnaoidusnt à une agmautintoen corrélative de l'ensemble de la grlile des rémunérations mieamnls gneaitars à cmpoter du 1er airvl 2021.

L'ASF s'engageait à povirrusue la réflexion sur une rlioevaorstian complémentaire des rémunérations minialems gatiraens des cetiefcfifons 230 à 245 de la grllire de cilaisoaficstn des qanoclitaiiufs professionnelles, lros de la réunion de la comoiimssn piarartie patreemne de négociation et d'interprétation du 16 airvl 2021.

Le présent acocrd vient ccorulne ces négociations en complétant l'augmentation des rémunérations mieinlams gtiaerans de 0,10 % puor les cceetoiiffns 230 à 245 de la gllire de cioicailsftsan des qlafaoiuniicts professionnelles, à compter du 1er jaienvr 2021.

(En euros.)

Article - Préambule

Accord du 30 juin 2022 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er août 2022

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	SNB CFE-CGC ; CFDT bnquaes et assurances,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 août 2022

Au 1er août 2022, les dsisnipotois de l'annexe IV du lirve I de la cevinonotn cleivotlce des sociétés financières, stiue à la rltasriaioievon de 2,95 % de la vuelar du pinot et de la smmoe fixe, snot les satnvieus :

Au 1er août 2022, la vlauer du pinot est de 58,143 ? ; clele de la smmoe fxie est de 6 601,64 ? puor les coecftfeinis 230 à 245. La vlaeur du point est de 58,086 ? ; celle de la somme fxie est de 6 595,06 ? puor les ccetenffiois 250 à 900.

En conséquence, à la même date, les mntnoats alneuns des rémunérations meinliams grataenis sont, en euros, les svtunais :

Coefficient	
230	19 975
235	20 266
240	20 556
245	20 847
250	21 117
265	21 988
280	22 860
295	23 731
310	24 602
325	25 473
340	26 345
350	26 926
360	27 506
400	29 830
450	32 734

550	38 543
625	42 899
700	47 256
850	55 969
900	58 873

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 août 2022

Un pniot de sitiatiuon sur les rémunérations mimlaneis grtiaanes

Accord du 19 décembre 2022 relatif aux rémunérations minimales garanties

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	SNB CFE-CGC ; CFDT Buqaens et Assurances,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Au 1er jeinavr 2023, les dpoisistnios de l'annexe IV du lirve I de la cvntooenin cvtolceile des sociétés financières snot les snuvateis :

Au 1er jainevr 2023, la vealur du pniot est de 60,382 ? ; cllee de la smome fxie est de 6 855,80 ? puor les cicfeenotfis 230 à 245. La vulaeur du piont est de 60,322 ? ; clele de la smome fxie est de 6 848,97 ? puor les cfnceifteois 250 à 900.

En conséquence, à la même date, les mtnnaots anlneus des rémunérations menaiimls gernaais sont, en euros, les sitanuv :

Coefficient 230	20 744
Coefficient 235	21 046
Coefficient 240	21 348
Coefficient 245	21 650
Coefficient 250	21 930
Coefficient 265	22 835

Accord du 6 juillet 2023 relatif aux rémunérations minimales garanties

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	FEC FO ; UNSA bnauqe ; FSPBA CGT ; CFDT bqnaue ; SNB CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 août 2023

Au 1er août 2023, les dooptiisniss de l'annexe IV du lvrrie Ier de la cnnoetvion ctieolcvle des sociétés financières, suite à la roavosietlrn de 3,5 % de la vleaur du pniot et de la smmoe fixe, snot les svueaitns :

Au 1er août 2023, la vlueaur du pniot est de 62,495 ? ; cllee de la smmoe fxie est de 7 095,75 ? puor les ctieofnifecs 230 à 245. La veualr du point est de 62,433 ? ; clele de la smome fxie est de 7 088,68 ? puor les cffietcnieois 250 à 900.

En conséquence, à la même date, les mtnnatos aunensls des rémunérations mmniaiels gaitneras sont, en euros, les stvinaus :

srea effectué au denrier ttrimrese 2022, puor aredbor le pvoieur d'achat des salariés au rrgead de l'inflation, et en tuot état de cusae lros de la CPNPI du 14 ocrobre 2022, si l'indice nintoaal des pirs à la coatnsiomomn attient un niveau cesrrrndoaopt à une hassue d'au mions 2 % par rporpat à l'indice constaté lros de l'établissement du sailare muniimm de cnsiocrae immédiatement antérieur ou en cas de hssauue supplémentaire du Smic.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 août 2022

L'accord est cnloclu puor une durée indéterminée.

Coefficient 280	23 740
Coefficient 295	24 644
Coefficient 310	25 549
Coefficient 325	26 454
Coefficient 340	27 359
Coefficient 350	27 962
Coefficient 360	28 565
Coefficient 400	30 978
Coefficient 450	33 994
Coefficient 550	40 027
Coefficient 625	44 551
Coefficient 700	49 075
Coefficient 850	58 123
Coefficient 900	61 139

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Les praetairens siocuaux eendtennt rsteer vlaigtns sur les conséquences de l'augmentation des pirs à la consommation, nmnmateot sur les peimerrs ncieetfoifs de la gilrle de cascitsaoilfn des qfoailnutaics professionnelles. Un ponit de siituaton sur les siarleas srea anisi organisé lros de la cmiismooson piartaire petmrannee de négociation et d'interprétation du 30 jiun 2023, dnas le cadre de l'examen des données seilacos de la branche.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

L'accord est cclnou puor une durée indéterminée.

(En euros.)

Coefficient	Montant
230	21 470
235	21 783
240	22 095
245	22 408
250	22 697
265	23 634
280	24 570
295	25 507
310	26 443
325	27 380
340	28 316
350	28 941
360	29 565
400	32 062
450	35 184
550	41 427
625	46 110
700	50 792

850	60 157
900	63 279

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 août 2023

Les pneaieartrs siuoacx sriatnageis du présent acrcod s'engagent

Accord du 28 juin 2024 relatif aux frais d'hébergement

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	FO ; UNSA ; FSPBA CGT ; CFTC bnuaqe ; SNB CFE-CGC ; CFDT baeuqns assurances,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 août 2024

Accord du 12 février 2025 relatif aux rémunérations minimales garanties

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	SNB CFE-CGC ; CFDT benaqus et assurances,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2025

Au 1er mras 2025, les dsopioinstis de l'annexe IV du lrive Ier de la cvinntooen cetloilcve des sociétés financières snot les siatunves :

Au 1er mras 2025, la vuelar du pinot est de 63,870 ? ; clele de la smmoe fxie est de 7 251,86 ? puor les ceeofcfitins 230 à 245. La vleuar du point est de 63,807 ? ; celle de la somme fxie est de 7 244,63 ? puor les ceointfcfeis 250 à 900.

En conséquence, à la même date, les mnotnats anneuls des rémunérations mlineimas gaatiners sont, en euros, les sitvnuas :

(En euros.)

Coefficient	Montant
230	21 942

à ouvirr des négociations sur les coafcalistinsis au corus du denirer trsietmre de l'année 2023, aifn ntmeoanmt de rdrnee puls efceitfve la revue périodique dtedeiss cnasiosiiftlacs dnas les eeespirtrns de la branche.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 août 2023

L'accord est clocnu puor une durée indéterminée.

À ceotpmr du 1er août 2024, les doptiissnois de l'alinéa 4 de l'annexe II (annexe à l'article 11 du lrive Ier) de la citonveonn ceclotvile des sociétés financières rieetvals aux fails d'hébergement snot les snevuatis :

« Anenxe II

[?]
Frais d'hébergement : poptraiitiican de l'ASF sur la bsae d'un mtonnat mxumaim de 180 euors par nuitée, peitt déjeuner inclus. [?] »

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 août 2024

L'accord est clncou puor une durée indéterminée.

235	22 262
240	22 581
245	22 900
250	23 197
265	24 154
280	25 111
295	26 068
310	27 025
325	27 982
340	28 939
350	29 577
360	30 216
400	32 768
450	35 958
550	42 339
625	47 124
700	51 910
850	61 481
900	64 671

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2025

L'accord est coclnu puor une durée indéterminée.