

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES OU
EXPLOITANTES D'AUTOROUTES OU D'OUVRAGES
ROUTIERS DU 27 JUIN 2006

IDCC 2583

Brochure 3336

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 : 22/06/2024

Sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou
d'ouvrages routiers

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 concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006	3
Article - Préambule	3
Thème Ier : Champ d'application et autres dispositions générales	3
Thème II : Liberté d'opinion, droit syndical, représentation du personnel	7
Thème III : Conclusion du contrat de travail	9
Thème IV : Conditions d'exécution du contrat de travail	9
Thème V : Congés. — suspension du contrat de travail	13
Thème VI : Classification et salaires	14
Thème VII : Rupture du contrat de travail	16
Thème VIII : Formation professionnelle. — apprentissage	17
Thème IX : Prévoyance	20
Article 59 - Thème X : Travail à temps partiel	20
Thème XI : Application de la convention	21
Textes Attachés	23
Annexe I - Barèmes d'indemnisation des frais de déplacement, de nourriture et d'hébergement des membres des délégations syndicales participant à des commissions, groupes de travail et observatoires paritaires	23
Annexe II - Définition des différents degrés d'exigence pour chacun des sous-critères de classification des emplois	23
Accord de transition du 27 juin 2006 relatif à la mise en application du nouveau système de classification	24
Accord du 27 juin 2006 relatif aux moyens exceptionnels attribués aux organisations de salariés	28
Avenant du 16 mars 2007 relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés	29
Avenant du 31 mars 2009 à l'accord du 16 mars 2007 relatif à la cessation anticipée d'activité	31
Avenant n° 1 du 31 mars 2009 relatif au toilettage technique	32
Accord du 31 octobre 2014 relatif à la diversité et à l'égalité des chances	36
Accord du 6 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle	43
Accord du 19 avril 2018 relatif à la diversité et à l'égalité des chances	47
Accord du 9 octobre 2019 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle	54
Accord du 20 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle	55
Accord du 2 juillet 2020 relatif au dispositif de la reconversion ou promotion par alternance dit « Pro-A »	61
Accord du 20 mai 2021 relatif au proche aidant	65
Avenant n° 1 du 21 juin 2021 à l'accord du 20 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle	68
Accord national du 12 avril 2022 relatif à la diversité et à l'égalité des chances	69
Accord du 11 octobre 2022 relatif à la formation professionnelle	78
Accord du 20 décembre 2023 relatif à la santé et à la sécurité du personnel	84
Accord du 21 mai 2024 relatif au proche aidant	94
Textes Salaires	99
Accord « Salaires » du 18 décembre 2007 relatif aux RAG pour l'année 2007	99
Accord du 26 novembre 2008 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour 2008	100
Accord du 28 octobre 2009 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2009	101
Accord du 21 septembre 2011 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2011	102
Accord du 12 décembre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2012	103
Accord du 17 octobre 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2013	104
Accord du 22 septembre 2014 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2014	105
Accord du 1er juillet 2015 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2015	106
Accord du 19 mai 2016 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2016	107
Accord du 29 mai 2017 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2017	108
Accord du 5 juin 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2018	109
Accord du 13 juin 2019 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2019	110
Accord du 2 septembre 2020 relatif aux montants des rémunérations annuelles garanties (RAG) pour l'année 2020	111
Accord du 31 mars 2022 relatif aux montants des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2022	112
Accord du 24 avril 2023 relatif aux montants des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2023	113
Textes parus au JORF	115
Arrêté du 13 mars 2019	115
Arrêté du 31 janvier 2020	115
Arrêté du 11 janvier 2021	115
Arrêté du 5 février 2021	116
Arrêté du 1er mars 2021	117
Arrêté du 2 avril 2021	117

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES OU EXPLOITANTES D'AUTOROUTES OU D'OUVRAGES ROUTIERS DU 27 JUIN 2006

Signataires	
Patrons signataires	Saniycdt posorensfiel des sociétés cenoreisaionsncs ou eptaailxnots d'autoroutes ou d'ouvrages rertuios (ci-après désigné Sdnayict prsseneinoofl d'employeurs).
Syndicats signataires	Fédération générale des trrtsnoaps et de l'équipement CDFT ; Fédération générale CTFC des tronpatrss ; Fédération de la csntrucoiton BTP CFE-CGC ; Fédération nnoialtae des scydnitas de taptnrsros CGT ; Fédération de l'équipement, de l'environnement, des ttparnrsos et des scvreeis FO ; Confédération nlnotiaae des salariés de Fnacre (CNSF) ; Fédération aotnuome des tontrrs pas (FAT) UNSA.
Organisations adhérentes signataires	Union scnalydie SUD Autoroutes, le 29 août 2006.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Le scueter de la cceioosnsn et de l'exploitation d'autoroutes et d'ouvrages rrtuiois eolmpie près de 20 000 salariés en France. Pour des rsnioas qui tnneneit eeeltlneiesnsmt à l'histoire, ce setuecr n'était pas doté jusqu'à présent d'une cnevnooitn cectiolvle de branche, alors qu'une majorité de sociétés ornuveat dnas ce dnmoaie aivneat par ailleurs, et de lgnoue date, cnolcu des cttnnoievos et / ou des aodccrs d'entreprise.

Or, cpmote tneu des pfdonors mauitntos iuervnnetes dipues queequls années dnas ce scteeur professionnel, il est aaprpu que ctete sittoauin n'était puls adaptée aux bnseios des sociétés, à l'évolution prévisible de la porsoifesn et aux shuaotis des oiastoanrigns saencliys de salariés.

Dans ce contexte, 9 eprsinreets ont créé, en julielt 2003, le Sydcaint pnerfeioosnol des sociétés cecasnnrsioioens ou eolnxtetais d'autoroutes ou d'ouvrages routiers. Duex arteus sociétés ont adhéré, en jaenivr 2005, à ce scayndit professionnel, qui regpoure ansii la quasi-totalité des eietsprnes du suteecr pnsnrstefeoel et l'essentiel de ses effectifs.

Le Sncadyit pseronfesniol d'employeurs s'était fixé cmme oitbjecf mujaer la consolucin d'une cnenivtoon cliolecvtte de brahamne cvronuat le steuecr de la ccoseniosn et de l'exploitation d'autoroutes et d'ouvrages routiers, en vue de son entsioexn par le misrntie du travail. Cet obcjetif était partagé par toetus les ooragtsanisn sdyealicsn de salariés représentatives dnas ce seucecr professionnel.

Dans un pmeierr temps, une négociation a été engagée, potnart sur le fctoinenenmont de la cmoimisosn partiraie chargée d'élaborer cette conitonevn de branche. A l'issue de periuslus réunions, un plortcooe d'accord a été cconlu le 11 mras 2004 aevc les 8 oisoiganrnats scdiayelns de salariés représentatives dnas le seeutcr professionnel, qui aaeivnt été conviées à la tlbae des négociations ; ce potorolce iintail a fiat l'objet par la suite de 5 aeenntvs de prorogation.

Puis, dnas un deuxième temps, s'est engagée la négociation reavltle à la ceivoontnn de brahamne poenprmet dite. Au tirte de l'article 1er de cette ftuure cionvention collective, le Sdnayict pfioesrnnoel d'employeurs et 7 oinaoatnrsgs snycdelias ont conclu, dès le 29 airvl 2004, un ptrolcooe d'accord conaenrnt le chmap d'application de la ctvenonoin de bnbrahe ; ce protlooce a fiat l'objet d'un arrêté d'extension du mtrsriine du tvaaril en dtae du 2 mras 2005.

Enfin, à l'issue de 48 réunions de cionommssis et grupeos de tvaairl ptiaeiars qui se snot teenus ernte le 11 mras 2004 et le 13 juin 2006, les ptareis sienriagats ont cenovnu de la création de la présente coevnnotin clilcoteve niaotlneae de branche.

Ainsi, le Scnayidt pieennfrossol d'employeurs et les osgatirinoans snyiealdcs de salariés sgiirnaates ont entdenu itunster un ensembmle de dssiionotips qui pennernt en cmptoe :

? les fetros totrnadiis de pultioqie cntalurolcee du scueter ;
? la diversité de la brahamne peonlnosrflseie constituée d'entreprises d'importance très vbarilae et ctromapt de nmruobex métiers ;

? les évolutions paereentmns de l'environnement économique, haumin et tehnuqice de la pfssoieon ;

? les atntetes et asnprouais des salariés.

En conséquence, les pariets siaignerats de la présente cntiooevnn cilotlvece epnemxrit luer volonté partagée de :

? recfonerr le rôle d'une brahamne pielsofonnrlee déjà rcnoeune au paln économique, en créant un nuoevl escpae de négociation scilaoe ;

? coenotfrr le cardc cctilloef au sien dueuql les epmeruoyls et les orgnnotasais siedynlcas de salariés, ainsi que les représentants du personnel, puoronrt développer lerus perorps rlaotneis scieaols ;

? définir un solce de gtnreiaas soeclais cnmmueos à l'ensemble des salariés du sutceer professionnel, puls particulièrement puor cuex employés dnas les eesierptrns ernntat dnas le camhp d'application de la présente ceovntnoin civlettoce et qui ne sinaeert pas covtures par des adnccrs collectifs, sans, par ailleurs, rtermee en cuase les dpinoitosis conventionnelles, règles et onsiarngiatos estineatxs dnas les eiepnsetrrs de la branche.

Eu égard aux différentes considérations exposées ci-dessus, les priteas saiaetirngs de la présente cinovtoenn cceltvoie conneivennt de ddneemar son exntoisen par le minritse du tvaairl ; dnas ce cadre, il est précisé que les aletircs 10 (Négociation cilotelcve dnas les eeentrpsris depourvues de délégué syndical) et 35 (Possibilité de tsnerfart du ctpmoe épargne-temps) ne proonut eenrtr en appicliaton qu'après la paurotin de l'arrêté d'extension.

Thème Ier : Champ d'application et autres dispositions générales

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

La présente coenonvtn celitlocve nitonlaae de bnbrahe est cclunoe en ailptcioapn de la législation et de la réglementation en vigueur.

Elle détermine sur le torirtiere métropolitain et les départements français d'outre-mer, les rtporpas de triaavl etrne les eylrmeopus et les salariés définis ci-dessous.

Le critère d'application de la présente ctovveinn cllovtce est l'activité pirincipale exercée par l'entreprise.

a) Eipensetrns visées

La présente cinetoonvn clcvtlioee s'applique aux sociétés csinecoseirnanos ou eipxtlaonets d'autoroutes ou d'ouvrages rruetos adhérentes au Sdnayict pfenoseisonrl d'employeurs, à l'exclusion des parkings.

b) Salariés concernés

La présente cvitneoonn ceoicltlve s'applique à l'ensemble des salariés des etespniers visées ci-dessus.

Article 2 - Procédures de révision et de dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

En rosian de l'évolution de l'environnement économique et sicaol dnas leqeul la presfioson développe son activité, des

moitdfociaas ou atpoaandtis de la présente cniotoenn clcelvitoe prornout s'avérer nécessaires.

Les dpintisoosis ci-après précisent les cnoniiodts dnas leeeqlluss pneeuvt itnerviner ces modifications, siot dnas le cdare d'une révision de texte, siot dnas le cadre d'une dénonciation.

a) Révision

Chaque osinoiaatgrn signataire, ou adhérente, de la présente coinevtnon cilevtocle exennmait les modalités d'ouverture d'une de la cenovoitnn et de ses annexes.

La dmdneae de révision, tsanmirse par écrit à cunhcae des autres pareits signataires, ou adhérentes, esoxpe les pntios dnou il s'agit et les lgiens drcrteciires sleon lqleseuls la révision est souhaitée.

Au puls trad dnas un délai de 3 mios sivanut la réception de cette demande, les pieatrs sieaaigrns ou adhérentes de la présente cootveninn cilevtocle exennmait les modalités d'ouverture d'une négociation en vue de la rédaction d'un nevaouu texte.

Les dsoipoitins de la présente cnoovietn ctvecllioe dnou la révision est demandée rseontert en viguer jusqu'à la ccoiolusnn d'un novuel accord.

Les dinoioipssts de l'avenant portant révision se setsriubtuont de pelin droit à celes de l'accord qu'elles modifient.

b) Dénonciation

La présente ctnvneioion cctiloevle puet être dénoncée, en totalité ou en partie, par l'une ou l'autre des parteis staienirgas ou adhérentes, de la présente citennoovn collective. Elle donne leiu aux formalités de dépôt légal.

Toute dénonciation ne porrua iervteninr que dnas la mrsuee où les veois et mynoes de révision prévus par la présente cniotoenn cveticlole n'auront pas pemirs d'aboutir à un accord.

La dénonciation diot être notifiée, suos pli recommandé aevc accusé de réception, à ccuhane des priaets signataires, ou adhérentes, de la présente citennoovn collective. Elle donne leiu aux formalités de dépôt légal.

Dans tuos les cas, la ntoocafiiitn diot préciser expressément les dnoitsisops fiaanst l'objet de la dénonciation.

Article 3 - Valeur hiérarchique de la présente convention collective

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Les piteras saintrigaes de la présente ceointvonn cloecivlte convnneneit que les cvotonneins et aodccrs d'entreprise ne pneeuvt y déroger que dnas un snes puls fabovlrae aux salariés.

Par ailleurs, les ctoevninnos et aodccrs d'entreprise cocnclus avant la présente cenointovn ceocivlte dvieont être adaptés aux dotiospniis prévus par celle-ci.

Les acdcors cctifolels de barhnce et avantnes à la présente conivteonn cclioetve conlucs postérieurement à celle-ci dnvroet préciser à cqhaue fios la possibilité, ou non, de déroger à lures dopiitsnsios par ctnvoenoin ou accrod d'entreprise.

Article 4 - Commission nationale paritaire d'interprétation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Les ptareis sngaaitires de la présente cvtinooen cllovoctie cvnnoineet de s'informer mmeulluetent des difficultés dnou eells pinerout avoir cnoicananse qaunt à l'interprétation de la présente conienovtn collective, de ses avenants, ou de tuot arcocd clioelctf de branche.

A défaut d'aboutir à une solution, il y arua leiu de réunir la cmsimosn natolaine piraairte d'interprétation selon les modalités précisées ci-dessous.

a) Rôle de la commission

Le rôle de la cmsimosn nltnaoaiie priatiae d'interprétation est de dnoner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente cnoiovnetn collective, de ses avenants, ou de tuot arcocd ciotleclf de branche.

b) Cmoisitpoon de la commission

La cosmimosin se compose, d'une prat de la délégation des

salariés, et d'autre prat de la délégation des employeurs.

La délégation des salariés cenpormd un représentant de cacnuhe des ogaitnnisoras snycadiles de salariés signataires, ou adhérentes, de la présente ctoinvenon collective.

Le nombe des meembs de la délégation des erpmloueys est au puls égal à ceuli de la délégation des salariés.

c) Procédure

La coiimsomsn nlnatote patiarre d'interprétation est siasie par la prtaie la puls diligente, par lrette recommandée aevc accusé de réception adressée à l'ensemble des oisnatrgnoais secniadyls de salariés signataires, ou adhérentes, et au Sydacint penssenoiofrl d'employeurs, ansii que, le cas échéant, aux eptsernires aanyt adhérié dmeeenirctt à la présente cenitnoovn collective. Ce couierr diot expseor précisément la qetsuion litigieuse.

La siasne puet être engagée par ttoue pratie siagairnte ou adhérente de la présente cotnoeivn collective.

Par ailleurs, il est ceonvnu que la cmoisimon nnaatolie paairtie d'interprétation puet également être saiiie par une orisntgiaoan snacildye de salariés représentative au naveiu de la branche, qui ne siaert pas signataire, ou adhérente, de la présente cooietyvnnn collective. Dnas ce cas, cttee otniisaogarn pourra, à sa demande, être euntndee par laitde csioosmmin puor eoxpser la qoiutsen litigieuse.

La cimsimosn nlniatote piararite d'interprétation diot se réunir dnou un délai mxmiam de 1 mios à praitr de la dtae de réception de la requête.

La cmsiosimin ennted les preitas et se prnnooce le juor même.

Toutefois, en tnat que de besoin, elle puet décider de mtetre en délibéré la qsuioetn soulevée.

Dnas ce cas, une nveloule réunion diot ierevitnnr au puls trad dnou le mios snuavit la première réunion.

Dnas les 15 jours qui sieuvnt la réunion de la commission, au crous de lelaqlue celle-ci s'est définitivement prononcée, un procès-verbal est établi puor ncgieonsr :

? siot l'avis de la cmsimoson en cas d'accord à ce sjuet etnre la délégation des ermeolpuys et cllee des salariés ;

? siot les aivs rcspefiets de chquae délégation en cas de désaccord.

Le procès-verbal est tnmsairs à touets les oaitsarignons slyenadics de salariés représentatives au nviaeu de la branche, aigni qu'aux elrumypoes etnrat dnou le cmahp d'application de la présente coonevitnn collective.

En cas d'accord ertne la délégation des eeoruylpms et celle des salariés, l'avis de la cmsiosomin fiat l'objet des dépôts légaux prévus par le cdou du travail.

Dnas tuos les cas, un resrtgite cilgonhqroue des procès-verbaux est tneu par le Saniyctd pnsefionsoerl d'employeurs.

Article 5 - Commission nationale paritaire de conciliation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Si des difficultés cotlleivecs liées à l'application de la présente cvnoieontn collective, de ses avenants, ou de tuot accrod ctlcleiof de branche, dieanevt sreinvur au sien d'une entrripiese enrnat dnou le chmap d'application de la présente cnooioetvnn collective, les peatris snaieigtras convienntent de se prêter lerus bnos offices, aifn de s'informer mlmlneueeutt et d'intervenir, en tnat que de besoin, auprès de lrues mnnaatds respectifs, en vue de firvoear la résolution du problème soulevé.

A défaut d'aboutir à une solution, il y arua leiu de réunir la cmsomiosin nntaailoe piartaare de ciitinoolan solen les modalités précisées ci-dessous.

a) Rôle de la commission

La coimomsin nantoiale piriartaie de cniioioeatn a puor rôle de furelomr un avis sur les difficultés clicheotcevs liées à l'application de la présente cenionotvnn collective, de ses avenants, ou de tuot accrod coelctf de branche, et d'en reehhcerr le règlement.

Elle srea steulpbcise d'être siasie solen les modalités prévus ci-dessous, puor atunat que le ltigie n'ait pas trouvé de sultooin dnou l'entreprise, et que les différentes patries concernées à ce naveiu snoiet d'accord puor seuttrmoe ce liigte à ltdiae cmoisioin de conciliation.

b) Cisootmpoin de la commission

La cismomosin se compose, d'une part, de la délégation des salariés et, d'autre part, de la délégation des employeurs.

La délégation des salariés ceromnpd un représentant de chcnuae des onatsgiroanis seyilcadns de salariés signataires, ou adhérentes, de la présente covnitoenn collective.

Le nmbore des mreebms de la délégation des empoyulres est au puls égal à ceuli de la délégation des salariés.

c) Procédure

La cmsmosoin naliatnoe ptiriaare de ctnoicoaliin est siasie par la pratie la puls diligente, par lrttee recommandée aevc accusé de réception adressée à l'ensemble des onatosiigrnas sieadyncls de

salariés, sgtienaiars ou adhérentes et au Sanicydt pfeonseonsirl d'employeurs, anisi que, le cas échéant, aux etirpeens aanyt adhére deerinetmct à la présente cnttieovon collective. Ce curoerir diot eimrpxr précisément la qteuson litigieuse.

La sinasae puet être engagée par tuote prtiaie sgarniatie ou adhérente de la présente cvonetnoin collective.

Par ailleurs, il est cnevou que la cmisoomsin naoantlie piatirare de ciaitoiclnon puet également être sisiaie par une oisgnoiraan sdalcyine de salariés représentative au nievau de la branche, qui ne siaret pas signataire, ou adhérente, de la présente centvoionn collective. Dnas ce cas, cette osriinagaotn pourra, à sa demande, être endentue par latdie csiosoimn puor epoexsr la qusotein litigieuse.

La csiooisimn nnitaloae piraiatre de citnociloian diot se réunir dnas un délai maxmium de 21 juors à pratir de la dtae de réception de la requête.

La ciisoosimn pourra, d'un cmumon arccod etnre ses membres, et puor éclairer ses travaux, fraie aepl à un ou puuisrels experts. La ciosimsomn enetnd les peraits concernées par le ligitte et se pocronne le juor même.

Dnas les 15 juors qui sunevite la réunion de la commission, un procès-verbal est établi puor cinggoser :

? siot l'avis de la cmooisimn en cas de ccoitnoaliin ralevite à l'objet du litige, ertne la délégation des erumlpeoys et clele des salariés ;

? siot les aivs rfcpcseteis de caqhe délégation en cas de non-conciliation.

Le procès-verbal est trismans à tueots les oatgioarinns sagearitnis de salariés représentatives au niveau de la branche, anisi qu'aux elymuepors ernnatt dnas le cmahp d'application de la présente civtonenon collective.

Un rirtgese cnihorogoluqe des procès-verbaux est tneu par le Sncdiayt pfsresneooiin d'employeurs.

d) Auerts dispositions

Durnat la procédure de conciliation, les ptaiers sageiiarnts de la présente cenotioynn cecovillte s'engagent à ne pas rceiourr à la grève ou à une mruese de lock-out, qui siearnet liées à l'objet de liatde procédure.

Article 6 - Observatoire national paritaire de la négociation collective

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

a) Rôle de l'observatoire

Conformément aux dtnoopssiis législatives et réglementaires en vigueur, cet obrsraioevte est destiné à aersusr le siuvi des acrdocs cclnous dnas la bcrhnae et à fsoeivavr le développement du dougliae social.

En aaptoipcn du cdoe du travail, cet oasroebtirve est également chargé du sviui spécifique des acdorcs clucons avec les représentants élus du ponresenl ou des salariés mandatés.

b) Csoitiipomn de l'observatoire

L'observatoire se compose, d'une prat de la délégation des salariés, et d'autre part, de la délégation des employeurs.

La délégation des salariés cpmrenod un représentant prneemnt de cnahuge des ooianstganirs sianeyclds de salariés représentatives au nvaieu de la branche.

Le nrbmoe des mbmeres de la délégation des eoymrepls est au puls égal à cueli de la délégation des salariés.

c) Mnsoisis et fnoeconiontmt de l'observatoire

Cet oiorsbaterve a puor vootcian d'être à la fios un leiu d'information et d'échanges. A ce titre, il est dtritsnaeiaie des adccors d'entreprise ou d'établissement cuolcns avec les otagnnaonsiis sdilacneys puor la msie en oureve d'une dossiipotn législative, aisini que des adcorcs cocnlus avec les représentants élus du pnenrsoel ou des salariés mandatés.

Ces aocdracs snot transmis, à l'initiative du Sdcyinat poeniorsesfnl d'employeurs, à ccuahh des membres patrneemns de l'observatoire, dnas le mios qui siut la ccsooioin de l'accord. L'observatoire se réunit au mnois 1 fios par an puor desserr le bialn des adcorcs clcnous par les estrepirnes et établissements earnntt dnas le cahmp d'application de la présente cnovoentin collective.

Lros de cttee réunion, l'observatoire reçoit également ctaiiocmumn du blain des dedmeans rvteleais aux thèmes de négociation et des réponses qui anuort été apportées à ces demandes.

Article 7 - Commissions paritaires de négociation et groupes de travail paritaires de branche

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

a) Ctimsopoin des cosinmimoss piaieartrs de négociation

Le nombe de panratctipis cmsopanot cahuqe délégation diot être clobmptiae avec un bon fomietnoncnet des réunions.

Aussi, la cmoospiotin des conmsiiosms parieaits de négociation est fixée à 3 représentants au plus, mandatés par canhuce des ogiansnotaris sldinyaces de salariés représentatives dnas le camhp d'application de la présente covnoeitnn civetollce tel qu'il est défini à l'article 1er.

La délégation des emouerlps ne puet excéder en norbme cllee de l'ensemble des délégations slycdnaeis de salariés coendporsart au nbrome mixamm défini à l'alinéa précédent.

b) Cspotiooimn des gupeors de tiavral paritaires

Puor tenir cptome de la complexité teqihcne inhérente à crnateis thèmes, des gpeuers de tivaarl patrieias prronout être créés à l'initiative de la cmmssoiin paiaatre de négociation, qui arrêtera le thème, le nrbmoe muxiamm de réunions consacrées à ce thème et le délai d'achèvement des travaux.

Ces guperos de tarvail n'ont pas vticoaan à négocier, mias ont puor ojebt de mener une réflexion eoriatrlpxoe sur les sjeuts rneutes dnas ce cadre.

Luer cooitspimn est fixée, seoln la complexité des thèmes, à 1 ou 2 représentants maimxum par otairisganon scnyidaie de salariés représentative dnas le chmap d'application de la présente cnneoovtn cvlcileoe tel qu'il est défini à l'article 1er.

La délégation des eyrpmuoels ne puet excéder en nmbore clele de l'ensemble des délégations sniaeydcls de salariés codenrpanrost au nrbmoe mmiaxum défini à l'alinéa précédent, puor le groupe de tvaiarl considéré.

c) Dotoaitn supplémentaire d'heures par thème de négociation

Dnas le cdare de la présente ctooninevn collective, cquhae osiagonaitrn sdyalince représentative au naeviu de la bcanhre puet bénéficier d'une diootatn supplémentaire d'heures par thème de négociation, puor osegiarrr des réunions de ccnatiotoon irentne conarcnet les thèmes fasnait l'objet d'une négociation au niveau de la branche.

Cttee dttooiian glabloe est déterminée au cas par cas, en ftoocinn du thème de négociation, à crahge puor cauhqe osgrittoaann scadinlye de la répartir ertne des salariés des erriesnepts adhérentes au Syaidcnt snofreneosil d'employeurs ou à la présente cvoteonin collective, étant endtenu que ccahune des réunions prévue à l'alinéa ci-dessus est imputée sur cttee dotation, à rsaoin de 8 heeurs par réunion et par salarié participant.

A cette première ditaoton s'ajoute une sonedce dattioon d'un nrobme d'heures équivalent à celui attribué au trite de chqae thème de négociation. Cette datotoin est accordée à caqhe oigtsoanarn slcnadiye et destinée à curioivr le tpems de déplacement engendré par la teune des réunions susvisées.

Ces dntoaoitis snot utilisées lrebiemnt par les oiioartasngns syndicales.

Le nom des bénéficiaires, asini que les detas alulueexqs ces 2 dttoointas snot utilisées, snot notifiés aux eeopylumrs concernés, aisini qu'au Sncayidt pinsfsneerool d'employeurs, par cahuqe oirgotasiuhen sindylace 3 jrous ouvrés avant cuahqe utilisation.

Puor cqauh thème, un état de l'utilisation de ces 2 dntaoitis est établi par le Sycidnat penssorfoienl d'employeurs et trnmisas aux oionrnsagatis slniyadces et aux employeurs.

d) Désignation

Les otisiroangas sdeilylancs ciohnsiest lnreebmit luers représentants aux cmisoomsoss pirraitaes de négociation et gourpes de taavrl paritaires, aisini que les salariés des eaitsernps adhérentes au Sdcyinat psfeonirnoesl d'employeurs ou à la présente cvtinoonen collective, bénéficiaires de la doittaon supplémentaire d'heures.

Eells ntiofient au Scdynait peosrsinnoepl d'employeurs, au minos 3 jrous ouvrés à l'avance, les nmos des pnreosens qu'elles ivnseisnetst d'un mndaat de représentation, en précisant la ntarue de ce ou de ces mtadans (commission pritriaae de négociation ou groupe de triavral paritaire).

e) Aotoraitiussn d'absence et mitaeinn de la rémunération

Ataioaruioitsn d'absence :

Les memembrs des délégations syndicales, qui snot salariés des erepintress adhérentes au Sydcnait pnsioeesonfnl d'employeurs ou à la présente citvnooen collective, bénéficient puor se rndere aux coisomsimns paaerritis de négociation et gpeuers de tiavral paritaires, d'une aiustioroatn d'absence sur présentation à luer empouyelr de la coonotcavin afférente.

Le tpems consacré à la prtiaiaaioicn aux cmioosnims paitarries de négociation et gpeuers de taavrl paritaires, ou dnas le carde de la dtootian supplémentaire d'heures, n'est pas ilmtapbue sur le crédit d'heures de délégation dnot les intéressés bénéficient éventuellement dnas luer entreprise, s'ils eexerct par aieluls des fnitcoons représentatives.

Maineintn de la rémunération :

Le tpeps consacré à la pctiaoriaptin aux cmioosniss peiraatirs de négociation et gpeuers de taviarl paritaires, ou dnas le crdae

de la dottoain supplémentaire d'heures, par les meberms des délégations syndicales, qui snot salariés des ereestiprns adhérentes au Siacdnyt peefnrnsinoosl d'employeurs ou à la présente cntoeovnin collective, est considéré cmome du tmepts de tiavarl et rémunéré cmome tel.

En conséquence, la rémunération des salariés concernés est mtniaenue par luer employeur, en fonocitn du tpems consacré à ces réunions, par froaitcn de demi-journée, ou du tpepts passé dnas le crdae de la dotiatoin supplémentaire d'heures.

Le tpepts nécessaire aux déplacements engendrés par les cmomsiinsos piaraetrns de négociation et gupreos de trivaal pterarais est considéré puor les salariés concernés cmome du tpepts de tiraval et rémunéré cmome tel.

f) Iniediaomsntn des frais

Faris de déplacement :

Les faris de déplacement des mrbemes des délégations seldiycnas ou des salariés désignés dnas le cdrae de la dtaotoin supplémentaire d'heures prévue au prgaaaphre c du présent acitrle snot indemnisés sur présentation des jcatifiufts is seoln les modalités sitanuves :

? puor les déplacements à l'intérieur de la Facnre métropolitaine inférieurs ou égaux à 400 kilomètres (aller simple), sleon le tairf SCNF 2e cassle (supplément inclus) ;

? puor les déplacements à l'intérieur de la Fcnrae métropolitaine supérieures à 400 kilomètres (aller simple), selon le triaf de la csslae la puls économique de la vioe aérienne ou selon le tairf SCNF 1re cssale (supplément inclus).

Les faris de déplacement etnre le dlmicioe et la grae ou l'aérogare, et enrte la grae ou l'aérogare et le leiu de la réunion snot pirs en cgahre sur jiiitcfufasts puor les toanptrsrs en commun. Dnas le cas où il n'existe pas de tprsrnoat en cuommn adapté, les rousmebtermnes de firas de txais et de parking snot pirs en charge sur jfstciifauts et, lorsqu'un véhicule psenernol est utilisé puor ces trajets, il est versé une indemnité kilométrique sur la bsae du barème fuiairngt en annexee I.

Ce barème est actualisé, au 1er mras de cahque année, en foitoncn de l'évolution constatée par l'INSEE, de décembre à décembre, du peanl des pirs des carburants-lubrifiants (pour 50 %), des aomueltbios nueves (pour 25 %) et des pièces détachées et asreciosecs (pour 25 %).

Frais de ntrirruoee et d'hébergement :

Les faris de nrourtruie et d'hébergement des mrbemes des délégations siyacenlds ou désignés dnas le cdrae de la dtaiootn supplémentaire d'heures prévue au praparhgae c du présent acitrle snot remboursés sur jiftctiaius selon les modalités suevtains :

? dnas le cas où la réunion n'imposerait pas un découcher : 2 repas ;

? dnas le cas où la réunion ioaiesrmpnt un découcher : 3 repas et 1 nuitée (hôtel et ptiet déjeuner).

Ces dépenses snot indemnisées dnas la ltimie du barème fuaigrnt en aexnne I à la présente cvnnitoeon collective.

Ce barème est actualisé, au 1er mras de chahque année, en fnoocitn de l'évolution constatée par l'INSEE, de décembre à décembre, de l'indice « hôtellerie, cafés, rasroutiaetrn ».

g) Auistoraiton d'absence, mtniiean de la rémunération et indiasenmtoin des fiars des mrbeems des auerts cmomsiionsis prriaeiats et des oiroosbvartes paritaires

Les porsneens désignées par les oaansiongtrns syndicales, sientargais ou adhérentes de la présente covntoeonin collective, puor être mrmees des atuers cmomsiinsos paaieirtrs et des oitbsevrroaes praiatres visés par la présente ctoonnvein colcvliete bénéficient :

? des donpsistiois prévues au prrapahage e du présent article, dès lros que ces pesnrneos snot salariées des errisetneps adhérentes au Sycdinat psrefosionnel d'employeurs ou à la présente ctnooenivn ceclotlive ;

? des modalités prévues au pgraarhape f du présent atrlice en matière de frias de déplacement, de nruirotre et d'hébergement.

Article 8 - Conditions d'exercice des mandats de représentation au niveau de la branche

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

a) Spuoesisnn du coatnrt de travail

Lorsqu'un salarié aanyt puls de 1 an de présence dnas l'entreprise est appelé par une osrnoatiaign sanyldcie représentative au neivau de la bahncr à exccrer au sien de ctete organisation, padnent 1 an au moins, une fiotcnon permanente, le ctoarnt de triaval de l'intéressé est sdspeunu puor la durée de cttee fonction.

Cttee spionssuen ne puet ceonrcenr qu'un salarié par onotaiasrgin scliadnye représentative.

Elle pned eefft au puls tôt 3 mios après que le sdycniat concerné

en arua informé l'entreprise par lttree recommandée aevc aivs de réception.

De même, lsurqoe le mnaadt de peraenmnt sniycdal pnerd fin, le salarié qui siuaothe reevinr dnas l'entreprise diot imrfenor celle-ci au puls trad 3 mios avnat la dtae à lealqlue il sitouhae rdprnee des focotinnns au sien de celle-ci.

b) Retour dnas l'entreprise

Aavnt la rerpse d'activité, l'employeur exmanie la siutoatin de l'intéressé au crous d'un enritteen puor préciser les modalités de son retour. Il rccheehre les possibilités de lui cofenir un elpmoi au mions équivalent à ceuli qu'il oiuccapt au mnomet de la seousonipsn du cronatt de travail, en teannt compte aatunt que posslibe de l'expérience acquisie et des sahuoits de l'intéressé en matière d'implantation géographique.

Les aectps de fiomrotan qui se pairsonet à cette oaiccosn sonret pirs en considération.

A cet effet, l'entreprise s'engage à predrne en charge, au corus de l'année qui siut le ruetor de l'intéressé, les faris d'inscription et le miaeintn de la rémunération puor la footarmin qui s'avérerait nécessaire. Cette aiotcn s'inscria dnas le carde du paln de formation.

Article 9 - Modalités de prise en compte dans la branche ou l'entreprise des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

a) Au navieu de la branche

En aliipcapotn du cdoe du travail, une ou pilusures otrsigonnais saeclindys de salariés représentatives au neaviu de la brnhace prruoa saistr le Snciyadt prinfsenoesol d'employeurs d'une denmade reaitvle à un thème de négociation steclsbpuie d'être traité au naveiu de la profession.

Ctete sisiane est effectuée par lettrte recommandée aevc accusé de réception, adressée au Scdayint peesonfiorsnl d'employeurs, aevc cpoie à l'ensemble des ogsaoiitnansr syacdniels de salariés représentatives au navieu de la branche.

Ce corireur diot eexsopr shuisément le thème que l'organisation sdilaynce de salariés shuiotae vior abrdeor aisini que les mitainvoots de sa demande.

Le Sydaicnt pefnoeirsosnl d'employeurs dposise d'un délai de 1 mios puor répondre à la dmaedne asni formulée par l'organisation sndcyilae de salariés.

En cas d'acceptation de pnircpie de la prat du Syndicat peserinfonsl d'employeurs, les prtiaes concernées eamninxt les modalités d'ouverture de négociation sur ce thème, dnas un délai mmaaxl de 3 mios sinvaut la réception du coreiurr précité.

b) Au neaviu de l'entreprise

En aiptlacoipn du cdoe du travail, une ou prsuelius otrinaagoinns scadlineys de salariés représentatives au niaevu d'une esertnrpe porrua saistr la drtciieon générale de cttee erpristene d'une dendmae rltieave à un thème de négociation suepstbicle d'être traité au nvaieu de l'entreprise.

Cette sainise est effectuée par lrette recommandée aevc accusé de réception, adressée à la derctioin générale de ctete entreprise, aevc copie à l'ensemble des oinrosnaagits scdyleains de salariés représentatives au neivau de l'entreprise.

Ce crurioer diot exespor précisément le thème que l'organisation snaclydie de salariés suhtioae vior adeborr asini que les matnvioitos de sa demande.

La ditcerion générale de cttee enpeirttse disspoe d'un délai de 1 mios puor répondre à la dmnadee ainsi formulée par l'organisation saldnicye de salariés.

En cas d'acceptation de pricpnie de la prat de la dceriiton générale de ctete entreprise, les piaetrns concernées enaemxrnoit les modalités d'ouverture de négociation sur ce thème, dnas un délai maixaml de 3 mios sunaivt la réception du courrier précité.

Les diiososoptns générales énoncées ci-dessus ne sureaiaent en aucn cas fiare ostcbale à l'application des disoinstipos spécifiques prévues par le cdoe du taarvil en matière d'exercice du doit de grève dnas les services publics, dpniotssois aux teemrs desquelles, pndneat la durée du préavis, les pateris intéressées snot teunes de négocier.

Article 10 - Négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

En vigueur étendu en date du 31 mars 2009

a) Preciipns

Les peaitrs segiitanars de la présente ctonnvioen cvoltleice cnieenvonnt qu'en l'absence de délégué scdnyial dnas une entreprise, les représentants élus du personnel, ou en cas de cenrae aux élections professionnelles, un ou purusleis salariés mandatés par une ou pluirsués oaoaisrngntis sdielyancs représentatives au naievu de la bncahre snot autorisés à négocier et à cnorulce des acodrcs d'entreprise pontrat sur des musrees dnot la msie en ovuree est subordonnée par la loi à un acorcd collectif, à l'exception des acdcros sur les modalités de ctaoostilunn et d'information du comité d'entreprise en cas de leeieincmcnt économique de 10 salariés et plus. Toutefois, même lrousqe le cdoe du taviarl le permet, snot euelxcs du cmhap de la négociation tueots les doonpiitss qui y dérogeraient.

b) Sittiauon des epesinerrts dépourvues de délégués syndicaux,

mais anyat des représentants élus du ponesnerl

Dans les eeisertprns dépourvues de délégués syndicaux, ou de délégués du preoensnl faainst ftnoicon de délégué sadcnyil dnas les eirnprseets de mnios de 50 salariés, les représentants élus du ponsenerl au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du poresnnel punevet négocier et cuclnroe des accodrcs d'entreprise dnas les cnitoondis définies aux prgaahreaps 1 et 2 ci-après.

Les onatrnoiasgis saedyncnls représentatives dnas la bcrhnae dnot relève ces eetnpsries snot informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

1. Cotndoniis de majorité

Les adocrcs clcouns aevc les itunontsitis représentatives du prenneol dvoient être approuvés par des mrbmees tiiruutels élus représentant la majorité des sfferguas exprimés lros des dernières élections professionnelles.

2. Aorpbtpaion par une comssiomin parratiie noniltaae de bcrahe

Ces acodrcs asini acceptés deivont obitenmoigraelt être soumis, préalablement à luer entrée en vigueur, à l'approbation d'une cosiommsin paairitie notainlae de bacnrhe constituée à cet effet, aifn d'acquérir la qualité jqdruiie d'accords d'entreprise.

La ciiosmsmon ptiarare de bcnhare se pornocne sur la validité de l'accord dnas les 4 mios qui seuinvt sa tiinassormn ; à défaut, l'accord est réputé aivor été validé.

Faute d'approbation par la coimsiosmn piiaartre de branche, l'accord est réputé non écrit.

c) Négociation aevc des salariés mandatés dnas les eirtersepsn dépourvues de délégué scadnyil et en l'absence de représentants élusdu pnreosenl

Dans les eenprstres dépourvues de délégué scyadinl et lorsqu'un procès-verbal de crceane établit l'absence de représentants élus du personnel, des aorccds pneuvet être ccounls par un ou puieulrs salariés expressément mandatés puor une négociation déterminée, par une ou piulreuss oranainotsigs slaneydcis représentatives au nieavu de la branche. A cet effet, une même oagroiarnitn sildnycae ne puet mtedaanr qu'un suel salarié.

Les cnoionitds dnas lleuquesles le ou les salariés mandatés peneuvt négocier et crlnucoe des acodrcs d'entreprise snot définies aux prhaapeags 1, 2, 3 et 4 ci-après.

1. Ianfroimton des orinintsgoas scdyeainls

Afin de luer peremrtte de mdaeant un salarié, les oatngsrnaois slniaedycs représentatives dnas la bnrcbae de lluqalee relève l'entreprise snot informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

2. Ciontdions de majorité

Les acodrcs signés aevc un ou pielsuus salariés mandatés par une ou psiluerus oigosianarts seidnylcas représentatives au niaevu de la branche, acquièrent la qualité jriuqduie d'accords d'entreprise après luer atpobopainr par les salariés de l'entreprise à la majorité des sffuaeags exprimés, dnas les coditninos fixées par la réglementation en vuugjer et daenvt rtecepsr les picripnes généraux du doit électoral.

Faute d'approbation à la majorité des safgefurs exprimés, l'accord est réputé non écrit.

3. Stautt des salariés mandatés

La désignation du salarié mandaté par l'organisation sncylade est effectuée conformément aux doopisinstits législatives et réglementaires en vigueur.

Le salarié mandaté bénéficie de la poittecron prévue par le cdoe du travail.

Thème II : Liberté d'opinion, droit syndical, représentation du personnel

Article 11 - Liberté d'opinion et principes relatifs au libre exercice du droit syndical

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Les paietrs siegtraains de la présente cievtnnoon ccelltliove s'engagent à veelilr au repesct de la liberté d'opinion de tuot salarié et afefnirmt luer volonté de vior reecsetpr les pirepnics snuavtis :

- ? tuot salarié puet lebenirmt adhérer au siancydt de son coihx ;
- ? l'exercice du driot sydancil est rnncoeu dnas le rsepect des dotirs et libertés gantaris par la Coitnoustitn de la République, en putacreiilr de la liberté ineulddilive du tviraal ;
- ? les eepoymlrus ne dnoevit en acun cas pnredre en considération l'appartenance à un sadcnyit ou l'exercice d'une activité sicnldyae puor arrêter ses décisions en ce qui cecnroe noatmemnt l'embauchage, la ctuodine et la répartition du travail, la foaitmorn professionnelle, l'avancement, le déroulement de carrière, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les muesers de diinpslice et de congédiement ;
- ? les eemplyrurs ne pvenent en aucun cas prélever les coitanstos snieyldcas sur les saaeirls du pseonnel et les pyear au leiu et place de celui-ci ;
- ? les eemopyruls ne dvionet eeercxr aucun meoynd de psirsoen en fuvaer ou à l'encontre d'une oioaatnigrsn syndicale.

Article 12 - Modalités d'exercice de l'action syndicale

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Les modalités ptiqreas d'exercice de l'action sadnylce dnovret être définies au sien de chuqae etepnrrise dnas le rpeesct des dooiitissnps législatives et réglementaires en vigueur.

Dnas ce cadre, seornnt ntmnemoat définis par accrod d'entreprise ou à défaut, par décision unilatérale de l'employeur, les modalités rlteevias :

- ? à l'affichage des ccaimmouonnts seniclyads ;
 - ? à la duofsifin des pcibiuatnls et trcats de nurtae snyadclie ;
 - ? à la msie à dispositoin éventuelle de ces demontcus par l'utilisation des neevluols teoieoclhngs de l'information et de camicmtounion (NTIC), une tllee msie à dioisoptsin éventuelle ne puonvt être autorisée que si un accord d'entreprise est ccnolu ;
 - ? à la cleotcle des csaottioins siencyadls ;
 - ? au local et au matériel mis à dosioipitsn ;
 - ? aux cnoiidntos d'accès aux laucos ;
 - ? aux réunions des scintoes siycalndes ;
 - ? aux réunions à l'occasion d'invitation de personnalités extérieures ;
 - ? au congé de fiomrotan économique, scliaoe et syndicale.
- Le cas échéant, la dprssioein géographique des différentes initaalntmops de l'entreprise srea prise en compte. Ce diener pinot drvea également être abordé, trjuous en tnat que de besoin, dnas le crade de la msie en pcalle et du

fonctionnement des instances représentatives du personnel.

Article 13 - Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Les dispositions visant à faciliter le déroulement de carrière et l'exercice de lures fonctions des salariés exerçant des responsabilités syndicales doivent être définies au sein de chaque entreprise, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et des principes relatifs au libre exercice du droit syndical, tels que prévus à l'article 11 de la présente convention collective.

Dans ce cadre, sont notamment déterminées par accord d'entreprise les modalités relatives aux postes suivants :

- ? circulation de l'activité professionnelle et de l'exercice des mandats représentatifs ;
 - ? mise en œuvre de l'égalité de traitement entre les détenteurs d'un mandat représentatif et les autres salariés de l'entreprise ;
 - ? conditions de mise en œuvre du maintien et du développement des compétences professionnelles des intéressés dans le cadre des différents dispositifs de formation professionnelle tout au long de la vie ;
 - ? droits, garanties et conditions d'exercice d'un mandat syndical extérieur à l'entreprise au regard du contrat de travail ;
 - ? prise en compte dans le déroulement de carrière de l'intéressé de l'expérience acquise dans l'exercice d'un mandat ;
 - ? modalités d'accès au congé de formation économique, sociale et syndicale en vue de faciliter la formation des négociateurs salariés.
- Les accords d'entreprise peuvent également prévoir l'application de critères des dispositions ainsi définies aux salariés titulaires de mandats électifs dont le cumul des heures de délégation représenterait une fraction significative de leur temps de travail effectif.

Article 14 - Délégués du personnel
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

a) Principe

Les entreprises s'assurent du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment celles relatives aux conditions de mise en place des délégués, au nombre de délégués, à l'électorat, à l'éligibilité et aux conditions d'exercice du mandat de délégué du personnel.

b) Modalités d'élection des délégués du personnel

Les délégués sont élus par le personnel réparti par collèges. Le nombre de collèges est déterminé comme suit :

- ? le premier collège comprend l'ensemble des salariés positionnés dans les classes A à C, au titre de l'article 36 de la présente convention collective, relative à la classification ;
- ? le second collège comprend les salariés positionnés dans les classes D à P.

La répartition des sièges entre les collèges est effectuée proportionnellement à l'effectif de chacun des collèges calculé conformément au code du travail, étant précisé qu'un seul collège électoral est constitué dans les établissements ne dépassant pas le seuil prévu par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés que par un accord collectif ou un protocole d'accord préélectoral signé par toutes les organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

Article 15 - Comités d'entreprise et d'établissement
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

a) Principe

Les entreprises s'assurent du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment celles relatives aux conditions de mise en place des comités d'entreprise ou d'établissement, au nombre des membres des comités d'entreprise ou d'établissement, à l'électorat, à l'éligibilité, à la durée des mandats de formation économique et aux conditions d'exercice du mandat des membres des comités d'entreprise ou d'établissement.

b) Modalités d'élection des membres des comités d'entreprise ou d'établissement

Les membres des comités d'entreprise ou d'établissement sont élus par le personnel réparti par collèges. Le nombre de collèges est déterminé comme suit :

? le premier collège comprend l'ensemble des salariés positionnés dans les classes A à C, au titre de l'article 36 de la présente convention collective, relative à la classification ;

? le deuxième collège comprend les salariés positionnés dans les classes D à P.

Toutefois, si le nombre de classes est au moins égal à celui prévu par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il sera constitué un collège spécial ; sont considérés comme cadres les salariés positionnés dans les classes I à P de la classification de la présente convention collective.

La répartition des sièges entre les collèges est effectuée proportionnellement à l'effectif de chacun des collèges calculé conformément au code du travail.

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés que par un accord collectif ou un protocole d'accord préélectoral signé par toutes les organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

c) Sobrevie de fonctionnement

Les entreprises versent aux comités d'entreprise ou d'établissement une subvention de fonctionnement selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

d) Activités sociales et culturelles des comités d'entreprise

Les entreprises s'engagent à reconnaître que les activités sociales et culturelles des comités d'entreprise constituent un élément important de la vie sociale au sein de l'entreprise.

Dans ce cadre, les entreprises veillent à doter les comités d'entreprise de moyens matériels et financiers en rapport avec l'importance des effectifs et leur importance de donner à ces activités une réalité concrète.

A cet effet, la contribution de l'entreprise au financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise est au moins égale à 1 % de la masse salariale brute.

Cette contribution est destinée de la somme versée de financement qui est versée en application du code du présent article.

Article 16 - Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

a) Principe

Les entreprises s'assurent du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment celles relatives aux conditions de mise en place des CHSCT, au nombre de membres et à la composition de la délégation, aux missions et au financement de ces comités, ainsi qu'aux modalités de formation des représentants du personnel aux CHSCT.

b) Dispositions particulières

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à la présente convention collective à ce que les CHSCT s'attachent, dans le cadre de leur rôle de prévention, à traiter une affaire particulière aux travaux pénibles, dangereux, insalubres, énumérés à l'article 39 de la présente convention collective.

Article 17 - Conditions d'information des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et l'établissement

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

a) Principe

Les entreprises s'engagent à la présente convention collective à ce que les entreprises s'assurent de la nécessité d'informer les représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et dans l'établissement.

b) Modalités de mise en œuvre

Le principe énoncé ci-dessus se traduit notamment par les actions suivantes des entreprises :

- ? la fourniture d'un document actualisé des textes conventionnels applicables, au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissement ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés dans les conditions prévues au paragraphe c de l'article 10 de la présente convention collective ;

? la consultation sur le site intranet de l'entreprise, pour autant que celle-ci en soit dotée, d'un emplacement des textes conventionnels.

En tant que de besoin, un accord collectif prévoit des modalités d'information propres aux spécificités de chaque entreprise.

Thème III : Conclusion du contrat de travail

Article 18 - Embauche

En vigueur étendu en date du 31 mars 2009

L'embauche s'effectue dans le respect de la législation et de la réglementation en vigueur et des dispositions de la présente convention collective.

Tout engagement est confirmé par la remise d'un contrat de travail écrit dans lequel doivent figurer les mentions suivantes :

- la nature du contrat de travail ;
- l'identité des parties ;
- le lieu de travail ; en cas de pluralité de lieux de travail, l'un d'entre eux sera pris en compte comme établissement principal ;
- l'emploi occupé et la classification du poste tenu par le salarié à cet emploi, telle que prévue par la présente convention collective ;
- la date de début du contrat ;
- la durée de la période d'essai ;
- la durée du travail ;
- le montant et la composition des éléments constitutifs de la rémunération, en indiquant les éléments de rémunération qui sont pris en compte pour la détermination de la rémunération annuelle globale définie à l'article 37 de la présente convention collective ;
- la couverture de l'assurance et les accords d'entreprise applicables ;
- le cas échéant, les conditions particulières liées au poste tenu.

L'employeur fournit, le cas échéant, conformément au contrat de travail le règlement intérieur applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

L'engagement du salarié est subordonné au résultat de la visite médicale d'embauche à laquelle tout salarié doit se soumettre, ainsi qu'aux différentes formalités administratives liées à l'embauche.

A ce titre, certains emplois peuvent nécessiter la possession de certaines qualifications que, par exemple, le diplôme, un titre professionnel, le permis de conduire.

Ultérieurement, le salarié devra assumer dans les délais, son emploi de tous les éléments nouveaux liés à sa situation personnelle, qui ont un impact sur le contrat de travail ou la relation de travail avec l'entreprise.

Article 19 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

a) Salariés embauchés en contrat à durée indéterminée
Conformément à l'article 18 de la présente convention collective relative à l'embauche, la durée de la période d'essai est déterminée par le contrat de travail.

Cette durée peut également être fixée par accord d'entreprise. Toutefois, les parties signataires de la présente convention collective conviennent que :

- ? la période d'essai des salariés embauchés en contrat à durée indéterminée ne peut pas dépasser, sauf convention collective :
- ? 2 mois pour le personnel d'exécution ;
- ? 3 mois pour le personnel maîtrise ;
- ? 3 mois pour le personnel cadres ;
- ? cette période d'essai peut être, par accord écrit des deux parties, prolongée au maximum d'une durée équivalente à la période initialement prévue.

Il est spécifié que, pour les salariés qui ne relèvent pas du statut des salariés de la convention collective, la durée de la période d'essai et son éventuel renouvellement sont eux-mêmes définis dans le

contrat de travail.

b) Salariés embauchés en contrat à durée déterminée
Les salariés embauchés en contrat à durée déterminée sont soumis à une période d'essai fixée dans les conditions prévues par le contrat de travail.

Article 20 - Conditions d'information des salariés sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et l'établissement

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

a) Principe

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent de la nécessité d'informer les salariés sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et dans l'établissement.

b) Modalités de mise en œuvre

Le principe énoncé ci-dessus se traduit notamment par les modalités suivantes des échanges :

? la mise au salarié, au moment de l'embauche, d'une note d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise et l'établissement ;

? la mise à disposition, sur le lieu de travail le plus approprié, d'un exemplaire de ces textes ;

? la communication sur le site intranet de l'entreprise, pour autant que celle-ci en soit dotée, d'un exemplaire des textes conventionnels.

En tant que de besoin, un accord collectif pourra fixer des modalités d'information propres aux spécificités de chaque entreprise.

Thème IV : Conditions d'exécution du contrat de travail

Article 21 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

a) Temps de travail effectif

En application des dispositions législatives en vigueur, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

b) Durée annuelle du travail

En application de la législation en vigueur, la durée annuelle de référence ne peut dépasser 1 600 heures auxquelles s'ajoutent 7 heures au titre de la journée de solidarité, ou 217 jours pour les cadres en fractionnés auxquels s'ajoute 1 jour au même titre.

c) Temps de repos quotidien

En application de la législation en vigueur, le repos quotidien est fixé à 11 heures consécutives.

Il peut être dérogé à la durée de ce repos, dans la limite de 9 heures, et à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou, lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une compensation équivalente soit prévue :

? par accord d'entreprise pour les activités prévues par la réglementation en vigueur, notamment celles caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ;

? en cas de surcroît d'activité, et en l'absence d'accord d'entreprise, sur autorisation de l'inspecteur du travail, après information-consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, après avis des délégués du personnel.

Par ailleurs, en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour assurer la sécurité des personnes ou des biens, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des avaries ou des dommages matériels, aux installations ou aux bâtiments et sous la responsabilité de l'employeur ? à ce cas, pour celui-ci d'adresser ultérieurement une demande de régularisation à l'inspecteur du travail ? il peut être dérogé au temps de repos quotidien pour le repos nécessaire à l'exécution des travaux urgents.

A ce titre, le salarié concerné doit bénéficier d'une période au moins équivalente de repos ou, lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, d'une compensation équivalente.

d) Temps de repos hebdomadaire

En application de la législation en vigueur, le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives, durée à laquelle s'ajoutent les heures de repos quotidien.

Toutefois, en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour assurer la sécurité des personnes ou des biens, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des avaries ou des dommages matériels, les heures de repos peuvent être dérogées à la durée minimale de 24 heures consécutives, sous réserve que le repos soit compensé par une période de repos équivalente.

svueurns au matériel, aux insltionlaats ou aux bâtiments de l'établissement, le rpoes hdeabimraoe puet être spondeusu puor le prennseol nécessaire à l'exécution des taaruvx urgents, après en aivor avisé immédiatement l'inspecteur du travail.

A ce titre, et conformément aux dionipossits législatives et réglementaires en vigueur, le salarié concerné diot bénéficier d'un roeps caseoteupnmr d'une durée égale au repos supprimé.

Par ailleurs, les pirates sairtegans de la présente cnooeivntn civcollete cnoeivntn que tutoe dérogation à la durée du repos heroadbiadme s'effectue dnas les cotnidons prévues par la législation et la réglementation en vguiuer anisi que par les dnoiposistis de la présente cntieoonvn collective.

e) Durée qounnetidie

En aopalpcitin de la législation en vigueur, la durée qeduniitone de triaavl eicftfef effectuée par un salarié en décompte horaire, qui ne rimplet pas l'une des citinndos définies au b de l'article 24 de la présente ctnonevoin cvoltlcliee riatlf au taavirl de nuit, ne puet excéder 10 heures.

Il puet être dérogé à cette durée dnas la limtie de 12 herues :

? par aocrd d'entreprise puor les activités prévues par la réglementation en vgiuuer ;

? en cas de surcroît taoirrpeme d'activité sur ausiotariton de l'inspecteur du travail, après information-consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, après aivs des délégués du pnrosenel ;

? en cas d'urgence, suos la propre responsabilité de l'employeur, à chgrae puor celui-ci d'adresser ultérieurement une deamdne de régularisation à l'inspecteur du travail.

f) Durée hairmboeaddie

En apaicoiptn de la législation et de la réglementation en vigueur, la durée haorbieadmde de taavrl etfefcif effectuée par un salarié en décompte horaire, qui ne rielpmt pas l'une des cntiodins définies au b de l'article 24 de la présente cevioontnn ccltilvoee riltaeuf au tarival de nuit, ne puet dépasser 48 heerus au corus d'une même saienme et, sur une période qeqnoulue de 12 sieneams consécutives, 44 heures.

Il puet être dérogé à ces durées dnas les cdnotinois prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

g) *Cntvinoneos iliivduedelns de firofat puor le pnseonerl cadre (1)*

Conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, la durée du tavrail des cadres, auetrs que les crdeas driaeitgns ou que cuex dnot la nartue des fnocntios les cunodit à svruie l'horaire ccleliotf abpplpaile au sien de l'atelier, du siecrve ou de l'équipe auequl ils snot intégrés, puet être fixée par des cinnoetvns ieuniddviels de forfait, établies sur une bsaie hebdomadaire, mensuelle, annuelle, ou en fofairt jours.

Les modalités ratvliees à ces différentes ctvenoonins de fiaofrt snot déterminées en entreprise, dnas le rpceest des diinsoiptos législatives et réglementaires en vigueur.

(1) Ponit étendu suos réserve des diinospstios des arltecis L. 3121-42 à L. 3121-45 du cdoe du tiaavrl (anciennement L. 212-15-3 et L. 212-15-4).

(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

Article 22 - Travail en équipes successives En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Les piteras sngaaetiirs de la présente cvoinnoetn cvlilctee rnocnesesinat la nécessité de rerucior au taraivl en équipes seesscvcius aifn d'assurer la pmanecerne du service, tuot en arfaifmt luer volonté partagée de prderne en ctpmoe la pénibilité que génère, puor les salariés concernés, ce tpye d'organisation.

Les dtooinsisips en matière d'organisation du tmeps de travail, asniit que les modalités de copsnmoteanis liées au taavrl de façon preantnnee en équipes successives, snot définies au sien de caquhe entreprise, dnas le recespt des diinotpsios législatives et réglementaires en vigueur.

Article 23 - Heures supplémentaires En vigueur étendu en date du 31 mars 2009

Les piraats stargainies de la présente cnienotvon cvoltlicle cnevioennnt que le rcureos aux hueers supplémentaires est encadré par les dpsionotiiss svetaivns :

a) Ctninognet d'heures supplémentaires

Les paretis sartenagiis de la présente cionotvonn coviletlce ceovnnennit que le cgnoeinntt aneunl d'heures supplémentaires

qui puet être effectué est limité à 180 herues par an et par salarié.

Par ailleurs, conformément aux dnsiotpsoiis législatives et réglementaires en vigueur, ce citnongnet est réduit à 130 heures par an et par salarié lsrqoe la durée heamoiadbde de triavrl virae dnas le crade d'un aocrd d'entreprise de mdtlouiaon ; toutefois, cttee réduction n'étant pas ailpcpable lusorqe l'accord d'entreprise prévoit une vaaiitorn de la durée hddaaembire de tairavl dnas les lemiits de 31 et 39 hreees ou un nombre d'heures au-delà de la durée légal hddraobeaimie inférieur ou égal à 70 heures par an, les ptiars sretaagiins de la présente cnnvetoion clelocivte cvnennoiet qu'il y arua lieu, dnas ce cas, d'appliquer les modalités prévues au 1er alinéa.

b) Crtineproates

1. Mitonaorjas

Les hreees supplémentaires deonnnt leiu aux mjoioartnas sutaievns :

- 25 % puor les 8 premières hreees au-delà de la durée heiodarabmde de travial ;

- 50 % puor les hreees suivantes.

2. Rpoes csemtnpaeour équivalent

Le paniemet des hueers supplémentaires et des moiarotjans afférentes puet être remplacé, par vioe d'accord d'entreprise, en tuot ou partie, sur daemnde du salarié et acceptée par l'employeur, par un reops ceteupnsmaor équivalent.

3. Cerrtaniptoe cennvelolnointe en ropes

Les herues supplémentaires ovuenrt dorit à une cniptreotrae cnotvnnloelneie en ropes dnot la durée est égale à 50 % du tpmes alocpmci au-delà de 41 heures, puor les hreees effectuées à l'intérieur des cgntnoetnis aelnnus fixés dnas les lmiiets définies au a ci-dessus du présent article.

4. Craneoriptte obatgiirloe en reops

Conformément aux dposiniists législatives et réglementaires en vigueur, les hueers supplémentaires oervnut droit à une ctarntoeirpe oitrabigole en rpoes dnot la durée est égale à 100 % du tvialar apmcolci au-delà de 35 heures, puor les hereus effectuées au-delà des cgoneittnns alneuns fixés dnas les litimes définies au a ci-dessus, étant précisé que, conformément aux diitosponis législatives et réglementaires en vigueur, puor les enespretirs eymanlopt 20 salariés au plus, cette creoanirpte otolibrgae en repos srea de 50 % des hreees ansii accomplies.

Article 24 - Travail de nuit En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Les patiers seirtinaags de la présente covtoeninn cloivltece rsesnnocaiet la nécessité de rieurcor au tvraial de niut aifn d'assurer la continuité du sevirc tuot en aarnfmift luer volonté partagée de pedrrne en cpmote les impératifs de pcioretotn de la sécurité et de la santé des salariés concernés.

A ce titre, le rouecs au tiaavrl de niut est encadré par les dsnoipioistis sneuivats :

a) Définition du tavairl de niut

Conformément aux dtoosnipis législatives et réglementaires en vigueur, ctusntioe un tvraail de niut tuot tviaarl accmpli ernte 21 hurees et 6 heures.

b) Définition du trlilavuear de niut

Est considéré cmome tlvreuiaarl de niut puor l'application de la présente cnnitvoeon collective, tuot salarié :

? dnot l'horaire de tiaavrl hatuiebl le conduit, au mions 2 fios par semaine, à eeceffutr au mnois 3 heeurs de son tmeps de trivaal qiduteion dnas la pglae définie au a ci-dessus ;

? ou qui amcociplt sur une période queculoque de 12 mios

consécutifs, au moins 270 heures de travail effectuées sur la période définie au a ci-dessus.

c) Conditions particulières

1. Règles particulières

Les travailleurs de nuit, tels que définis au b du présent article, bénéficient d'un régime particulier dont les modalités sont définies en entreprise.

Les particularités de la présente convention collective conviennent qu'en tout état de cause, ce régime particulier ne s'applique pas inférieurement à 2 % du total des heures travaillées dans la période définie au a du présent article.

2. Modalités

Le travail effectué dans la période définie au a du présent article, donne lieu à des majorations ou primes distinctes du salaire de base, pour autant que celles-ci ne soient pas prévues ou intégrées dans la rémunération des salariés concernés.

Ces majorations ou primes sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

d) Durées particulières et modalités de travail effectives de travailleur de nuit

1. Durées quotidiennes (1)

En application de la législation en vigueur, la durée quotidienne de travail effectif des travailleurs de nuit, tels que définis au b du présent article, ne peut excéder 8 heures.

Il peut être dérogé à cette durée dans la limite de 12 heures :

? par accord d'entreprise pour les activités prévues par la réglementation en vigueur, notamment celles caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ;

? en cas de circonstances exceptionnelles sur avis de l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et information-consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel ;

? en cas de travaux urgents, sous la responsabilité de l'employeur, à charge pour celui-ci d'adresser ultérieurement une demande de régularisation à l'inspecteur du travail.

2. Durées hebdomadaires

En application de la législation en vigueur, la durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit tels que définis au b du présent article, ne peut dépasser 48 heures au cours d'une même semaine et, sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, 40 heures.

Il peut être dérogé à cette durée moyennant habilitation maximale de travail dans la limite de 44 heures par accord d'entreprise.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3122-12 du code du travail (anciennement R. 213-4). (Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

Article 25 - Travail du dimanche

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent la nécessité de recourir au travail du dimanche pour les salariés dont l'activité est essentielle pour assurer la continuité du service public, notamment pour des raisons inhérentes à la sécurité.

Les dispositions en matière de repos par roulement, ainsi que les modalités de travail liées au travail du dimanche, sont définies, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, par accord d'entreprise, ou à défaut, par l'employeur dans le cadre de l'organisation qu'il aura mise en place.

Article 26 - Travail des jours fériés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

a) Dispositions générales

1. Jours fériés chômés

En application des dispositions législatives en vigueur, sont considérés comme jours fériés le 1er janvier, le 1er mai, le 8 mai, l'Ascension, le 1er juin, le 15 août, le 1er novembre, le 11 novembre, le 25 décembre.

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que les jours fériés énumérés ci-dessus, lorsqu'ils sont chômés, sont rémunérés indépendamment de toute période liée à l'ancienneté, à la présence à l'emploi ou à l'accomplissement d'un nombre minimum d'heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié.

Toutefois, en vertu des dispositions législatives en vigueur et par exception, le lundi de Pentecôte n'est pas rémunéré dans les

limites définies par celles-ci, en l'absence d'accord d'entreprise prévoyant un jour travaillé et non rémunéré différent ou un régime particulier en heures, réparties sur plusieurs jours, de ce jour travaillé et non rémunéré.

2. Jours fériés travaillés

Les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent la nécessité de recourir au travail des jours fériés pour les salariés dont l'activité est essentielle pour assurer la continuité du service.

Par ailleurs, elles conviennent qu'un principe d'équité doit être respecté pour l'ensemble des salariés.

A cette fin, les modalités de travail liées au travail des jours fériés, sont définies dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, par accord d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur dans le cadre de l'organisation qu'il aura mise en place.

b) Dispositions particulières à la journée du 1er mai

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, le 1er mai est jour férié et chômé.

Cependant, en matière de la nature des activités du secteur professionnel, qui interrompt une continuité du service, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire conventionnel au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ces salaires.

Article 27 - Astreinte

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

a) Dispositions législatives

Conformément aux dispositions législatives en vigueur :

? une période d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, dans une obligation de disponibilité immédiate de l'entreprise, a l'obligation de se rendre à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'effectuer les interventions requises par l'employeur ;

? la durée de ces interventions éventuelles est alors considérée comme du temps de travail effectif ;

? l'application de la durée d'intervention, la période d'astreinte est décomptée dans les durées maximales prévues aux c et d de l'article 21 de la présente convention collective en matière de temps de repos quotidien et de repos hebdomadaire.

b) Dispositions particulières

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que la négociation d'entreprise doit être privilégiée pour la détermination des modes d'organisation, des conditions de travail et des périodes d'astreinte ainsi que des modalités financières ou autres de repos, auxquelles doivent donner lieu ces astreintes.

Il est entendu qu'à défaut de conclusion d'un accord collectif, ces différentes modalités sont fixées par l'employeur après consultation et concertation des représentants du personnel, et conformément à l'inspection du travail.

Article 28 - Conditions particulières de travail des femmes enceintes ou allaitant

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

a) Principes

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent de manière darbe les principes suivants :

? la volonté de limiter au maximum la perturbation de la maternité contre les discriminations, notamment en matière d'embauche, de résiliation de la période d'essai ou de mutation d'emploi ;

? le souci de tenir compte de l'état de grossesse des femmes en ce qui concerne les conditions de travail.

b) Modalités de mise en œuvre

Les principes énoncés ci-dessus se traduisent notamment par la mise en œuvre, dans les entreprises, des dispositions suivantes : Autorisation d'absences pour se rendre aux examens médicaux légaux obligatoires :

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre aux examens médicaux légaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Aménagements des postes : (1)

Une salariée en état de grossesse médicalement constatée peut être affectée, à son initiative ou à celle de l'employeur, à un poste moins pénible si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige.

Ce aménagement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

Par ailleurs, si la salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché opusce un poste de nuit, elle devra, si elle le demande, être affectée à un poste de jour pendant la

durée de sa grossesse et pendant la période légale du congé postnatal ou, sur prescription du médecin du travail, être affectée à un poste de travail pendant la durée de sa grossesse.

Ce congé n'affecte pas la durée de sa grossesse.

Ce congé n'affecte pas la durée de sa grossesse.

Ce congé n'affecte pas la durée de sa grossesse.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, la salariée enceinte a le droit de suspendre son contrat de travail pendant la période qui précède de six semaines avant la date prévue de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci.

En tout état de cause, il est rappelé que les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de 8 semaines au total avant et après leur accouchement et qu'il est interdit d'employer des salariées dans les 6 semaines qui suivent leur accouchement.

Pendant le congé de maternité, le contrat de travail est suspendu, étant entendu que le congé maternité ouvre droit aux indemnités journalières de sécurité sociale et est assimilé à du temps de travail effectif.

Des dispositions plus favorables créent notamment les aménagements de postes, les temps de pause, le maintien, pendant le congé de maternité, de tout ou partie du salaire, déduction fiscale des indemnités de sécurité sociale et des cotisations des régimes de prévoyance complémentaires, pourrnt être déterminées par voie d'accord d'entreprise.

c) Dispositions particulières pour les femmes antaillat leur enfant
Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères alimant leurs enfants disposent à cet effet de 1 heure par jour durant les heures de travail, répartie en 2 périodes de 30 minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi.

(1) *Phragma étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-7 du code du travail (anciennement L. 122-25-1) et L. 1225-9 du code du travail (anciennement L. 122-25-1-1).*
(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

(2) *Phragma étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-17 du code du travail (anciennement L. 122-26).*
(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

Article 29 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

a) Principes

Les principes suivants de la présente convention collective ont pour objet de garantir de manière équivalente les principes suivants :

? la nécessité de veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment pour l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, et en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail ;

? la volonté de mobiliser de manière équivalente tous les moyens disponibles, qu'il s'agisse des femmes comme des hommes.

b) Modalités de mise en oeuvre

Les principes énoncés ci-dessus se traduisent notamment par les dispositions suivantes :

? la mise en oeuvre des principes hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux niveaux économiques et sociaux de la mixité et de l'égalité professionnelle ;

? la réalisation d'outils de communication, notamment internes qu'externes, adaptés à la mise en oeuvre des principes et destinés à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle ;

? les mesures nécessaires pour développer la mixité au titre des mesures proposées par les entreprises ou dans le cadre des actions de promotion ;

? la spécification des critères retenus pour le recrutement, qui doivent être fondés sur les compétences requises pour tenir le poste proposé et la qualification des candidats et exclure toute discrimination à l'égard du sexe ;

? la mise en place de mesures appropriées pour assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle ;

? les modalités de mise en place facilitant, pour les femmes et les hommes, à compétences et conditions égales, un même parcours professionnel, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Article 30 - Egalité de traitement entre les salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

a) Principes

Les principes suivants de la présente convention collective ont pour objet de garantir de manière équivalente les principes suivants :

? la mise en oeuvre des principes hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux niveaux économiques et sociaux de la mixité et de l'égalité professionnelle ;

? la réalisation d'outils de communication, notamment internes qu'externes, adaptés à la mise en oeuvre des principes et destinés à promouvoir l'égalité de traitement entre les salariés ;

? les mesures nécessaires pour développer l'égalité de traitement entre les salariés quelle que soit leur origine, leur race, ou leur nation, au titre des mesures proposées par les entreprises ou dans le cadre des actions de promotion ;

? la spécification des critères retenus pour le recrutement, qui doivent être fondés sur les compétences requises pour tenir le poste proposé et la qualification des candidats et exclure toute discrimination en fonction de l'origine, de la race ou de la nation ;

? la mise en place de mesures appropriées pour assurer l'égalité de traitement entre les salariés quelle que soit leur origine, leur race, ou leur nation, en matière d'accès à la formation professionnelle ;

? les modalités de mise en place facilitant, pour les salariés, à compétences et conditions égales, un même parcours professionnel, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité, et ce indépendamment de leur origine, leur race ou leur nation.

(1) *Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail (anciennement L. 122-45).*
(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

Article 31 - Dispositions particulières aux salariés handicapés

En vigueur étendu en date du 31 mars 2009

a) Définition

Est considéré comme salarié handicapé au sens des dispositions législatives en vigueur et de la présente convention collective, toute personne ressortissant des catégories suivantes, telles que définies par la législation en vigueur :

- les travailleurs handicapés par la perte ou l'autonomie des membres et de l'autonomie des personnes handicapées ;

- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles entraînant une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de retraite sociale obligatoire ;

- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de retraite obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2 / 3 leur capacité de travail ou de gain ;

- les agents méritaires et assimilés, titulaires d'une pension d'invalidité au titre du code des pensions militaires

d'invalidité et des vtiiciens de la gruree ;

- les treltuiias d'une alaliocton ou d'une rente d'invalidité attribuée dnas les cnoitnodis définies par la législation en vuuiger rtelavie à la poirotctn sloiaie des sapeurs-pompiers vlnitarooes en cas d'accident srvenuu ou de mailade contractée en sicreve ;

- les tleirtuais de la carte d'invalidité définie par le cdoe de l'action sicaole et des femlials ;

- les telruiats de l'allocation aux aeulds handicapés.

b) Prpicnie

Les prtaiis sietainrags de la présente cionvoetnn ctievclole entneednt icnsrrie luer volonté partagée de mener une pioqitule aítvce et dalubre d'insertion, de mineiatn dnas l'entreprise, de psrgisoreon au sien de celle-ci et d'amélioration des ctidinonios de trvaail des salariés handicapés.

c) Modalités de msie en ovreue

Le piinpcrre énoncé ci-dessus se tiudart naomtneem par les aincots senvauts dnas les eerserntpis :

- la réalisation d'études eeoiuonrgmqrs riltevaees à des ptoes présentant un pouteetil d'embauche de pesornnes handicapées ;

- la msie en pcalle de procédures de rrmteecunet et d'intégration adaptées aux différents hidaapncs ;

- la msie en ovreue d'actions de siaslinbtioesin et de framooitn destinées aux rapnbesleoss hiérarchiques stescbupelis d'accueillir des salariés handicapés ;

- l'élaboration de mreuses concrètes destinées à ftceliiair la vie au taviarl des salariés handicapés, comme, par exemple, l'aménagement des locaux, des poets et sotiuntais de triavail ;

- la psrie en ctopme des denmaeds de salariés handicapés revileats à des aménagements d'horaires individualisés porrpes à ftleiicar luer accès à l'emploi, luer eerxice poersseifnol ou le maenitin dnas luer emlopi ;

- la foaiacliitn de la rnnosiaecsance par la Coosismimn des dortis et de l'autonomie des psnoeners handicapées par l'assistance des etsirnpes aux démarches aisvdmnaititres des salariés concernés ;

- la msie en oeurve d'actions de formation-reconversion en fveuar des salariés atttneis d'un hicnaadp au cuors de luer vie ploefenosrslsnie ne luer pmtanreett puls de tneir luer pstoe ;

- l'association à ces différentes démarches des médecins du travail, puor les aniocts les cinneracnot ;

- la coopération aevc des atceurs ilntuitstnoines et des oenrgmisas et asniocoitass de handicapés ou spécialisés.

d) Rôle des représentants du pnresenol

et des oirinasogants seaylnidcs de salariés

Les paretis stieiragns de la présente coioentnvn cltilcvoee vilelnet au rcspeet des dnotsspiois législatives et réglementaires en vuuiegr reailetvs aux rôles recstefips des inacensts représentatives du pnoeesnrl et des ootisnrgaians slncaeydis de salariés.

Article 32 - Garanties des salariésappelés à exercer leur activité à l'étranger

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Le tairavl des salariés appelés à eeerxer luer activité à l'étranger s'effectue dnas le respct des législations et des réglementations en vuuiger asini que des dsoioisnpsits de la présente covintneon collective.

En outre, les pariets sarnaigites de la présente cinenootvn ctoeilvce cennnonviet que les salariés concernés par le présent aclrtie bénéficient, par vioe d'accord d'entreprise ou dnas le carde du carontt de travail, des giretaans seanutvis :

a) Avant le départ

L'employeur diot préciser, par écrit, à tuot salarié appelé à eeerxer son activité à l'étranger :

? l'emploi occupé et la durée prévisible de celui-ci ;

? l'éventuelle période d'adaptation à cet elpomi ;

? le leiu ou le terrotiire d'exercice ;

? les matntons et modalités de pmeneiat de la rémunération ;

? les cinooidtns de tarival ;

? les modalités revltiaes aux congés payés ;

? les ctodinnios de tnrosrapt à l'aller et au ruoetr ;

? les cntnoidois de lgoneemt ;

? les modalités de cvorureute scailoe (retraite et prévoyance) ;

? les cas et coodinints de remarptaeit ;

? les modalités de reotur dnas la société ou le groupe.

Ces dssintooiips ne penuvet en acuum cas déroger aux règles de doit en vgeuuir dnas le pyas ou tetrrooie concerné et considérées cmome étant d'ordre public.

b) Pndeant l'exercice de l'activité à l'étranger

Pnnadet la durée du séjour, l'entreprise s'engage à assurer, en liiason aevc les autorités compétentes, adie et pcoretotn au salarié et à la flimlae l'accompagnant, en cas de difficultés graves, naotmenmt consécutives à un acdincet de santé.

c) Suaiottin du salarié au retour

Conformément aux dsnopsiitios législatives et réglementaires en viuguer :

? lorsqu'un salarié, mis par sa société à la dostiispoin d'une failie étrangère est réintégré au sien de sa société d'origine, celle-ci diot s'assurer de son rtpeamneirat et lui procurer, en son sien ou dnas le guproe dnot elle fiat partie, un neuovl emolpi cambiopte aevc l'importance de ses précédentes fcinontas au sien de la société mère, en vlienlat à pderrne en compte, atuant que possible, l'expérience aciqsue par le salarié dnas le cadre de son activité à l'étranger ;

? néanmoins, si la société mère ennetd congédier ce salarié, les dstiioiospns législatives et ceevnnnooeitlns en la matière snoert apiaclbels ;

? en tuot état de cause, le tpmes passé par le salarié au svercie de la failie est pirs en cpmtoe dnas la détermination de l'ancienneté du salarié concerné.

Thème V : Congés. □ suspension du contrat de travail

Article 33 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

a) Durée des congés payés (1)

Conformément aux dointiispsois législatives et réglementaires en vigueur, les salariés présents pendnat ttuoe la période de référence, telle que définie au pahgaprare b ci-dessous, bénéficient d'un congé anenul de 30 jruos ouvrables, ou 25 jruos ouvrés sur la bsaie d'une samiene de taiarvl de 5 jours.

b) Période de référence puor l'acquisition des droits à congés payés

La période duant lqlleae le trviaal effectué dnnoe doit à un congé est la période dtie de référence. Aux trmees de la loi, elle s'étend du 1er jiun de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Toutefois, un acocrd d'entreprise puet fiexr une période de référence différente de celle prévue à l'alinéa ci-dessus, et ce dnas le rsecept des dtiiosnpois législatives et réglementaires en vigueur.

c) Période de pisre des congés payés

La période légale de pisre des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octbroe de cquahe année.

Toutefois, un acocrd d'entreprise puet prévoir la prise de tuot ou prtaiie des congés payés acquis, en dohors de la période légale, dnas le rpscet des dnoisopisois législatives et réglementaires en vigueur.

d) Indemnité de congés payés

L'indemnité afférente aux congés payés est égale au dixième de la rémunération tltaoe perçue par le salarié au cuors de la période de référence.

Toutefois, cttee indemnité ne puet être inférieure au mtannot de la rémunération qui aiurat été perçue pnanedt la période de congé si le salarié aavit continué à travailler.

(1) *Piont étendu suos réserve de l'application de l'article L. 3141-3*

du code de travail (anciennement L. 223-2) tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Soc. 27 mars 1996 ? pourvoi 92-43655) selon laquelle le décompte en jours « ouvrés » est admis sous réserve que ce mode de calcul ne soit pas moins favorable aux salariés que le calcul en jours ouvrables. (Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

Article 34 - Congés exceptionnels pour événements familiaux
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Les périodes sigtaeines de la présente convention collective ceinoennvt que tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation d'absence de :

- ? 4 jours pour le mariage du salarié ;
- ? 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
- ? 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- ? 3 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant ;
- ? 2 jours pour le décès du père ou de la mère ;
- ? 2 jours pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

Ces jours d'absence doivent être pris au moment des événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

(1) Aicltre étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3142-1 du code de travail (anciennement article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 et L. 226-1) tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc. 16 décembre 1998 : Bull. civ. n° 569). (Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

Article 35 - Possibilité de transfert du compte épargne-temps
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

En cas de changement d'entreprise raelvnt du champ d'application de la présente convention collective, la valeur des droits acquis par un salarié peut être transférée, à sa demande, au nouvel employeur, pour autant que celui-ci ait mis en place un compte épargne-temps.

Dans ce cas, l'entreprise de départ procède à la valorisation en numéraire de la valeur des droits acquis par le salarié à la date de son départ ; l'entreprise d'accueil transforme ce montant brut en jours de congés selon les modalités prévues par l'accord collectif applicable dans celle-ci.

Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

Si le salarié ne satisfait pas le transfert de son compte épargne-temps, il lui sera alors versé par l'entreprise de départ une indemnité correspondant à la valeur des droits acquis à la date de la liquidation du compte est soldé.

Thème VI : Classification et salaires

Article 36 - Classification des emplois
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

a) Principes

Les parties signataires de la présente convention collective ont voulu mettre en œuvre un système de classification équitable, pertinent et évolutif qui permette d'appréhender tous les paramètres actuels et futurs des emplois de la branche des sociétés commerciales et des entreprises de transport routiers.

Dans cet esprit, ce système de classification des emplois a pour finalités :

- ? de déterminer une méthode de classement des emplois ;
- ? de permettre en toute équité les emplois existants au sein d'une entreprise de la branche ;
- ? de permettre les uns par rapport aux autres les emplois existants à ces emplois ;
- ? de permettre la prise en compte de l'évolution des emplois dans la durée, ce qui implique une manœuvre permanente, par les entreprises, du dispositif conventionnel ;
- ? d'adopter une grille de classification unique, applicable à l'ensemble des filiales professionnelles ;
- ? de déterminer ainsi une référence permettant de déterminer les rémunérations minimales attachées à chaque classe.

Sur ces bases, le système de classification repose sur une grille unique et cohérente de pontonnage des postes résultant de la combinaison de différents éléments existants ou susceptibles d'être créés.

Cette grille comprend 16 classes qui se répartissent de la façon suivante :

- ? classes A à C pour le personnel d'« exécution » ;
- ? classes D à H pour le personnel « maîtrise » ;
- ? classes I à P pour le personnel « cadre ».

Il est précisé que les emplois des différents corps professionnels n'entrent pas dans ce dispositif de classification des emplois, leur statut étant défini au sein de chaque entreprise.

b) Méthode de classification des emplois

Pour positionner les postes correspondants aux différents emplois existants ou susceptibles d'être créés, la classification repose sur un dispositif à critères classants, critères qui sont au nombre de 3 et qui se décomposent, selon les cas, en 2 ou 3 sous-critères.

Ces différents critères sont les suivants :

La compétence

La compétence est la somme globale de toutes les capacités ou connaissances, savoirs et savoir-faire, quel que soit leur mode d'acquisition, nécessaires pour satisfaire les obligations et attentes du poste confié.

Elle comprend 3 sous-critères :

C'est la compétence :

Il s'agit de la mesure et l'étendue des connaissances requises pour tenir le poste considéré : usages, méthodes, techniques spécialisées et/ou compétences professionnelles.

Compétence en management :

C'est la compétence requise pour organiser, coordonner, piloter et agir en autonomie opérationnelle ou fonctionnelle ou de conseil. Ce critère prend en compte les aspects de taille, de complexité de l'organisation et de portée dans le temps de l'action et/ou de la réflexion.

Compétence technique :

C'est la capacité à comprendre, concevoir et motiver les actions dans les réalités de la personne.

L'initiative créatrice

L'initiative créatrice est la résultante, d'une part de la diversité et de l'ampleur du poste confié, d'autre part du degré d'initiative et de réflexion personnelle requis pour analyser, évaluer, créer, raisonner, agir à des fins nouvelles et les exprimer. Elle représente la difficulté à mettre en œuvre les connaissances et le savoir-faire.

Elle se décompose en 2 sous-critères :

C'est la réflexion :

C'est la diversité et l'étendue des informations, ainsi que la variété et l'ampleur des problèmes que le titulaire du poste doit résoudre en compte.

C'est la résolution des problèmes :

C'est la complexité du problème menant à mettre en œuvre pour traiter l'information, développer des solutions et agir à la solution des problèmes posés.

La finalité

C'est la contribution adéquate du titulaire du poste à l'efficacité et aux résultats de l'organisation.

Elle se décompose en 3 sous-critères :

Liberté d'action :

C'est la liberté dont il faut faire preuve dans la conduite de l'action pour prendre des décisions d'ordre technique, professionnel ou managérial.

Impact de l'action :

L'impact est une évaluation qualitative ou quantitative du champ d'activité sur lequel s'exerce l'action du titulaire du poste.

Impact sur le champ d'action :

L'impact caractérise l'intensité et la portée de l'action du titulaire du poste.

Ces 2 derniers sous-critères s'apprécient conjointement.

Les définitions des différents degrés d'exigence pour chacun des sous-critères énoncés ci-dessus figurent en annexe II à la présente convention collective.

c) C'est la mesure de la contribution à la

Sur ces bases, le système de classification repose sur une grille unique et cohérente de pontonnage des postes résultant de la combinaison de différents éléments existants ou susceptibles d'être créés.

la négociation périodique prévue en matière de classification, les pretais snaieirgats de la présente ceovtnonin coctvelile coennvnniet de csnitouetr une cimssomoin ptiirrae de bnhaere qui a puor ojebt de veellir à la matnneicnae gbaolle du système de classification, et ccei conformément aux precinpis définis aux paghraapres a et b ci-dessus.

Cette cissimoomn est composée de 2 mbemres désignés par cucnahe des oainorsanigts sdaenlicys signataires, ou adhérentes, de la présente citnonvoen clcolioltee et d'un nbmroe au puls égal de représentants des employeurs.

Elle se réunit 1 fois par an.

d) Modalités rviaeleets à la mnaneancite du système de catilofisacisn dnas les entreprises

La mcatnienane du système de csiosaiaifctln dnas les espinterers rseope ntmnmoeat sur les modalités senuvtais :

? les eserenrpits vilenelt à l'actualisation du cotnneu des dcintsoipers des potses etxnstais ; à cttee fin, elles ogsannreit un échange ernte la hiérarchie et les salariés oncupat les potses concernés ou, lquosre l'effectif est important, un gpuore de tvaiaerl représentatif des salariés concernés, plus luer tmsnaert les dtrpoceisins de poets felnais qui auonrt été asini établies ;

? les emopeyrlus ciquonmuemut aux salariés et aux comités d'entreprise, soeln une périodicité et des modalités définies en entreprise, un inaeirvnte actualisé des potses et de luer penoesiniotmnt dnas les différentes cssaels prévues par la présente cvnonioetn collective, étant précisé que cet ietairvne diot cprnroedme les nvuueoax postes.

Il est etdennu que, tnat lros de l'actualisation des ptseos estatixns que de l'établissement des dstnopcries des nouveuax postes, les eteinreprss s'assurent de la prise en cmopte de la diversité des activités exercées puor les pestos ayant des ceounnts rvlaent de puusilers filièes professionnelles.

Par ailleurs, tuot salarié, dnot le pstoe auriat évolué de manière significative, pourra, le cas échéant, à l'occasion d'un eteenrtin aevc son supérieur hiérarchique, deanmedr à ce que siot examiné le nvaoueu pimineonnestot éventuel de son poste. Si, dnas l'année qui siut la demande, il n'a pas été procédé à une nouvelle pesée de son poste, le salarié puora sllceoitir un eetintren aevc le supérieur hiérarchique N + 1.

Article 37 - Rémunérations annuelles garanties

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Les mnatonts des rémunérations annleelus ganatiers snot définis, puor les salariés etannrt dnas le camhp d'application de la présente cnvteooinn collective, en fiotncon de la costastaiiifcn des emplois, à l'exclusion des pesornens dnnot les modalités cruotecnlatles et nammtneot siaealrals snot fixées par une doosoptiin législative ou réglementaire, tles que par exemple, les conattrs de professionnalisation, d'apprentissage ou aidés.

La rémunération anlelnue ginrtaae puor une année civile donnée représente la smmoe brute en dsseuos de lullaeeq les salariés oacupnt des psotes reanelvt de la même cssale au snes de l'article 36, ne pvnuet être rémunérés puor une année cvvile complète de tvaiaerl ecitefff ou de périodes assimilées.

Puor l'application de cttee garantie, il y a leiu :

? de pdrenre en considération ? qlues qu'en soniet l'objet, les critères d'attribution, l'appellation et la périodicité de vmseneert ? tuos les éléments du slaarie eficetff à caractère législatif, réglementaire, ciontonneonvl ou contractuel, y copmirs les aengatavs en nraute puor lures mttnoans déclarés conformément à la réglementation, suos réserve des einctopxes énoncées ci-dessous ;

? d'assimiler à des périodes de taviaerl eetfifcf tetuos ceells pendant lseelqqs la rémunération est mantneuie en totalité par l'employeur en vteru de doisoinsptsis législatives ou clveionenontnes ; à ce titre, il y a nmematnot leiu de pdrene en compte l'indemnité de congés payés.

Toutefois, en tnat qu'exceptions, les éléments ci-après définis ne snot pas pirs en cotpme puor vérifier si la rémunération anneulle graantie est aeitntte :

? la rémunération des hurees supplémentaires ;

? la rémunération des hreus complémentaires puor les salariés à tmpes partiel ;

? les mtooarjnias conventionnelles, netnomamt puor tiaavrl de nuit, du week-end et des juro fériés ;

? les éléments qui snot attribués puor pnrdere en cmtope des ciidontons eeoielepctxnls ou iluehbailtnes de tunees des poests considérés, c'est-à-dire cuex qui csesnet d'être payés lqosre les cdintoins particulières pnnenret fin ;

? les pmiers ou indemnités versées au trtie d'une sujétion qui ne cpsonoerrd pas à du tmeps de trvaial eetffcf ou assimilé, nmemtnaot l'astreinte ;

? les éléments de sralaie attribués à tirte iveuiddinl en riason d'un

fiat non renouvelable, c'est-à-dire lié à un événement ectionexpenl conrenactn un ou prseiluls salariés ;

? l'indemnité de fin de crtonat à durée déterminée ;

? l'indemnité légale ou cenoinnlvtlnoe de lnicmeceient ;

? l'indemnité légale ou civlnltnnoeloe de départ ou de msie à la rteratie ;

? les smemos ayant le caractère de reeunmmsobret de fiars ;

? les soemms versées au trtie de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale.

Les rémunérations aellnneus geitnaars vnaelt puor les durées alulennes de tvraail prévues par la présente cinoentovn collective. Elles snot calculées, sur la bsaee d'une année civile complète, au prtora de la durée de tairavl eieffctf du salarié et des périodes assimilées.

Il aepntarpt aux eepiresrnts de vérifier en fin de cqaue année civile, que le mtnoant tatol de la rémunération versée aux salariés est au mmois égal à celui de la rémunération annluee gntaiare tlele que définie ci-dessus et crnosaprenodt à la caltsifiscaion du pstoe tneu par les salariés concernés.

Dnas l'hypothèse où un salarié n'aurait pas perçu l'intégralité de la rémunération aullnnee garantie, une régularisation srea effectuée au puls trad sur la piaee du piremrmios de l'année civile suivante. Dnas ce dieernr cas, le mantnot cnrnndasoerpot n'est pas pirs en ctmpoe dnas la corsaompain aevc la rémunération aunenlle gtnaire définie au trtie de cette année civile.

(1) Aiclrtte étendu suos réserve de l'application des dptsinosiois de l'article L. 6222-23 du cdoe du tiarval (anciennement aetlrcis L. 117-2 et L. 117 bis-1) tlees qu'interprétées par la jrudircnpseue de la Cuor de cassoiatn (Cass. Soc. 12 julleit 1999, société INTERFIT) et des dpoonsisitis de l'article L. 6325-9 du cdoe du tvaaril (anciennement L. 981-5).

(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

Article 38 - Négociation périodiquedes rémunérations annuelles garanties

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Les mntoatns des rémunérations aennleuls griaentas fnot l'objet d'une négociation périodique au naevu de la branche, conformément à la législation en vigueur.

Cttee négociation a puor obejt de fixer les mnntoats des rémunérations aleluenns gntaraiés prenant eefft soeln les daets fixées par les pteiras saianterigs de l'accord cleilctof sbssputilcee d'être colcnu à l'issue de ctete négociation.

Elle est précédée de l'envoi par les emelouprys aux onoigarnistas sidynlces représentatives au naeviu de la branche, d'informations :

? de nrtuae économique sur la sttoiiuan de la bnhrcae et ses ptveecsriepps d'évolution ;

? de caractère économique et scaoil sur l'évolution de l'emploi et le neivau des sriaaels effiftecs menoyss par catégories professionnelles.

Les acorcds qui snreot ccolnus en aoiptcplian du présent airtcte seonrt annexés à la présente cvitnoonen collective.

Article 39 - Majorations ou primespour travaux pénibles, dangereux, insalubres

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Des mnajaoirots ou premis dttsncieis du sliarae de bsaee ou canpioimntess suos frome de ropes penvuet être attribuées dnas le crade d'un accrod d'entreprise, ou en vretu des dotispnsiois du ctnoart de travail, puor tnier ctompe de contiionds pénibles, dngearusees ou iaserlbnus dnas leleqluses des tvraaux snot exécutés dnas ceteanirs etsrrneepis ou établissements, puor antaut que ces majorations, premis ou cinopoamstnes ne soient pas prévues ou intégrées dnas la rémunération ou bein pesirs en cptmoe dnas le tmeps de traavrl des salariés concernés.

Ces mjriroatnaos ou primes, ou ctonepanmisos suos fmore de repos, snot définies dnas cqaue entreprise, en focitnon des ctoinniods particulières d'exécution perrops à chuaqe poste. A cet égard, il cenvniot de distinguer, d'une part, les truaavx pénibles qui croneomtpt de manière pentreame un caractère de pénibilité et, d'autre part, les arutes suatioitns de taarivl qui ne csnroeenropdt qu'à une pirtae de l'activité des salariés concernés.

Dnas ce cadre, les ptaeirs sitanerigas de la présente connitvoen clclvoiete cneinvonnet que, ctpmoe tneu des spécificités du scueetr professionnel, peuvent être considérés :

a) Cmnoe taruavx pénibles :

? le tiarval en équipes successives.

travail

Article 42 - Conditions de la rupture du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

- b) Comme situations de travail pénibles :
- ? les vibrations intenses des machines de travail produisant de manière très significative les risques biologiques, entre autres le travail en 2 x 8 commençant ou se terminant dans la plage horaire de nuit telle que définie au a de l'article 24 de la présente convention collective ;
 - ? l'exécution de tâches de viabilité, notamment en cas de forte exposition au bruit ;
 - ? le soulèvement fréquent de charges lourdes ;
 - ? les opérations effectuées à l'occasion d'un accident corporel grave, notamment lorsqu'elles sont préalables à ceux des premiers secours.
- c) Comme situations de travail dangereuses :
- ? le déplacement à pied et les travaux dans des conditions particulières ;
 - ? les itinéraires sur événements ;
 - ? les interventions en véhicule nécessitant des manœuvres spécifiques ;
 - ? la traversée de voies de circulation : souterrains courants, tunnels d'échangeurs, voies de péages lorsque le chemin n'est pas matérialisé ;
 - ? les travaux effectués en hauteur ;
 - ? les activités de maintenance de matériel électrique ;
 - ? les travaux de débroussaillage et de façonnage des bords d'entraîner des projectiles ;
 - ? les travaux mécaniques : garniture de pneus lourds, utilisation de nettoyeurs haute pression, maintenance d'essence et d'huile, utilisation de matériel électro-portatif, de palan.
- d) Comme situations de travail insalubres :
- ? les travaux concernant la propreté des aires ;
 - ? l'entretien des bords de goudron ;
 - ? l'entretien des sanitaires de la voirie des eaux usées ;
 - ? les activités de traitement des déchets ;
 - ? l'exposition fréquente et rapprochée aux gaz d'échappement ;
 - ? les travaux en atelier, notamment ceux nécessitant la manipulation de produits dangereux ;
 - ? les travaux nécessitant le rasage d'animaux morts.

Article 40 - Modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal »

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale est assuré dans les conditions prévues par le code du travail et la présente convention collective.

Dans ce cadre, tous les salariés occupent un poste positionné dans la même classe telle que prévue par l'article 36 de la présente convention collective et dont la classification est équivalente.

Article 41 - Participation, intéressement, plans d'épargne salariale

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

a) Participation

Pour tous les établissements relevant du champ d'application de la présente convention collective et soumis à l'obligation prévue en matière de participation par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à privilégier la mise en place de ce dispositif par la voie de la négociation.

b) Intéressement

Afin d'associer les salariés aux performances de l'entreprise, un accord d'intéressement pourra être conclu en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

c) Plans d'épargne salariale

Un ou plusieurs plans d'épargne salariale pourront être mis en place dans les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ils ouvriront aux salariés la faculté de souscrire un produit financier de valeur mobilière, dans les conditions législatives et réglementaires attachées à ce type de dispositif.

L'alimentation de ce ou ces plans peut se faire notamment en sus des cotisations d'intéressement et de participation, et éventuellement, par un versement de l'entreprise.

a) Principe

Toute rupture du contrat de travail s'effectue dans le respect de la législation en vigueur et des dispositions de la présente convention collective.

b) Modalités pratiques

Conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, l'employeur délivre au salarié, à l'expiration du contrat de travail :

? un certificat de travail dans lequel doivent figurer les mentions suivantes :

? la date d'entrée ;

? la date de sortie ;

? la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

? les attestations et justificatifs qui permettent au salarié d'exercer ses droits aux prestations prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 43 - Préavis

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

A défaut de dispositions définies par accord d'entreprise, les parties signataires de la présente convention collective conviennent que la durée du préavis réciproque, sauf en cas de licenciement pour faute lourde ou grave, est déterminée comme suit :

? 1 mois pour le personnel d'« exécution » ; toutefois, conformément aux dispositions législatives en vigueur, ce délai sera porté à 2 mois en cas de licenciement d'un salarié infirmier de 2 ans d'ancienneté ;

? 2 mois pour le personnel « maîtrise » ;

? 3 mois pour le personnel « cadre ».

Article 44 - Indemnités de licenciement

En vigueur étendu en date du 31 mars 2009

a) Dispositions législatives et réglementaires

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté travaillant au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimale de licenciement.

Cette indemnité ne peut être inférieure à 1 / 5 de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de 10 ans d'ancienneté, cette indemnité minimale est de 1 / 5 de mois de salaire plus 2 / 15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

b) Indemnités conventionnelles

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent qu'en dehors des cas de rupture pour faute lourde ou grave :

? les salariés licenciés qui comptent au moins 5 ans d'ancienneté se voient attribuer une indemnité de licenciement calculée sur la base de 50 % de mois de salaire, par année d'ancienneté ;

? la somme à percevoir en considération pour le calcul de cette indemnité est le 1 / 12 de la rémunération brute totale des 12 derniers mois précédant le licenciement, hors primes ou gratifications de caractère exceptionnel ;(1)

? le total de l'indemnité ainsi calculé ne pourra être inférieur au montant prévu par la loi, ni excéder 10 mois de salaire calculé selon les modalités définies à l'alinéa précédent.

(1) Triet étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 1er-5 de l'accord national interprofessionnel du 10

Thème VII : Rupture du contrat de

décembre 1977 et de l'article R. 1234-4 du code du travail (anciennement R. 122-2).
(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

Article 45 - Indemnités de départ de mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

a) Dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles interprofessionnelles

1. Indemnité de départ à la retraite

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vielleillesse a droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, et qui ne peut être inférieure à :

- ? 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- ? 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- ? 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- ? 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

2. Indemnité de mise à la retraite

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à l'entreprise en vigueur, tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit à une indemnité de départ en retraite qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement pour motif personnel.

b) Indemnités conventionnelles de départ et de mise à la retraite
Pour les salariés représentatifs des conditions définies ci-dessous, les dispositions relatives de la présente convention collective prévoient que tout salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vielleillesse ou mis à la retraite à l'initiative de l'employeur et qui compte au moins 10 ans d'ancienneté a droit à une indemnité de départ en retraite de 2 mois de salaire de base, majorée de 25 % de mois de salaire de base par année d'ancienneté au-delà de 10 ans, le total de l'indemnité ainsi calculé ne pouvant excéder 6 mois de salaire de base.

Thème VIII : Formation professionnelle. □ apprentissage

Article 46 - Apprentissage

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

a) Principe

Les dispositions de la présente convention collective ont pour objet de faciliter de manière globale que l'apprentissage constitue un des moyens privilégiés d'insertion professionnelle des jeunes par l'acquisition d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle.

b) Modalités de mise en oeuvre

Le présent article énonce ci-dessous les dispositions relatives par les entreprises aux modalités de mise en oeuvre :

? la mise en place d'outils de communication, tant internes qu'externes, destinés à promouvoir l'apprentissage ;

? la prise en compte des demandes d'accès à l'apprentissage des personnes handicapées telles que définies par la législation et la réglementation en vigueur ;

? l'examen préalable des candidatures des candidats avant travail dans l'entreprise pour les aider à choisir au mieux celle-ci, étant entendu que, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, si le contrat d'apprentissage est conclu d'un contrat à durée indéterminée, la durée du contrat d'apprentissage sera prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

c) Rôle du maître d'apprentissage

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à l'entreprise en vigueur, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti, des compétences professionnelles au titre du diplôme préparé, en liaison avec les responsables des centres de formation des apprentis (CFA).

Pour assurer l'exercice de cette mission, le maître d'apprentissage doit, selon des modalités définies en annexe :

? bénéficier d'une préparation à l'exercice de la maîtrise d'apprentissage et, si nécessaire, d'une formation spécifique à cette mission ;

? disposer du temps nécessaire à cette mission, tout en continuant à exercer son activité professionnelle ;

? pouvoir participer, en tant que de besoin, aux réunions de

coordination organisées par le CFA.

d) Renseignements et modalités du maître d'apprentissage

Les modalités de mise en oeuvre et de suivi du maître d'apprentissage sont définies en annexe.

Article 47 - Principes relatifs à la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Les dispositions de la présente convention collective ont pour objet de garantir que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche.

A cet égard, elles considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Par ailleurs, elles réaffirment que les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois dans l'entreprise et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les possibilités de formation auxquelles les salariés peuvent avoir accès.

Article 48 - Information et orientation des salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

a) L'entretien professionnel (1)

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles relatives à l'entreprise en vigueur, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

Cet entretien, qui peut être réalisé à l'occasion de l'entretien périodique d'évaluation, doit notamment porter sur :

? l'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes, et compte tenu des besoins de l'entreprise et des possibilités d'évolution des métiers ;

? de l'informer sur les possibilités existantes relatives à l'orientation et à la formation professionnelle ;

? d'identifier les besoins de formation des salariés qui pourraient être satisfaits par le recours à des formations existantes.

Pour assurer la mise en oeuvre de cet entretien, les entreprises s'attachent à :

? déterminer les modalités de préparation, de tenue, de suivi de l'entretien des salariés de ces entreprises professionnelles, ainsi que des mesures à réserver en cas d'accord ou de désaccord ;

? préparer et, en tant que de besoin, former les responsables hiérarchiques des services de ces entreprises.

b) Le bilan de compétences (2)

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à l'entreprise en vigueur :

? le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses atouts et ses motivations afin de définir un projet professionnel et de donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation ;

? tout salarié peut bénéficier d'un bilan de compétences mis en oeuvre dans le cadre d'une démarche individuelle planifiée le temps de travail pour une durée qui ne peut excéder, par bilan, 24 heures de temps de travail, consécutives ou non ;

? le bilan peut être mis en oeuvre, en tant que de besoin, à l'initiative de l'entreprise, avec le consentement du salarié ; dans ce cas, la prise en charge financière sera assurée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;

? après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à l'occasion de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en dehors du temps de travail ;

? la prise en charge financière du bilan de compétences, lorsqu'il est réalisé à la demande du salarié, est assurée au coût du salarié, soit par le dispositif du congé individuel de formation, soit par celui du droit individuel à la formation ;

? les salariés du bilan de compétences antérieurs peuvent bénéficier au salarié qui est libre de le solliciter ou non à son employeur.

Les entreprises veillent à définir les modalités nécessaires à la mise en oeuvre de ce dispositif.

c) Le permis de conduire

Conformément aux dispositions relatives à l'entreprise en vigueur :

? chaque salarié, afin de faciliter sa mobilité interne ou externe, doit être en mesure d'identifier et de faire connaître ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes

peslifeeonlrnss aseuicqs dnas le carde de la foritamoni illiante ou continue, ou du fiat de ses expériences poneosefnilsers ;
? dnas cttee perspective, cuaqhe salarié diot pouvoir, à son initiative, établir son proapset foartmin qui rsete sa propriété et dnot il garde la responsabilité d'utilisation.
Les esieprertns vnelelit à communiquer, à chaque salarié qui le demande, les aettisntaos de sgaets de formation, ienentrs et externes, dnot il airuat besoin, netoamnt puor établir ldeit perspaost de formation.

(1) Pniot étendu suos réserve de l'application des dsoniioitss de l'article 1er-5 de l'accord nonitaal inifestrsrneopnoel du 10 décembre 1977 et de l'article R. 1234-4 du cdoe du tvaaril (anciennement R. 122-2).
(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

(2) Point étendu suos réserve des diosoisitpns de l'article L. 1225-58 du cdoe du traival (anciennement L. 122-28-7).
(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

Article 49 - La validation des acquis de l'expérience En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

La voidaltalin des aiucqs de l'expérience peemrt de firae reconnaître son expérience proeoefflnssline en vue d'obtenir un diplôme, un titre ou un cafciirtiet de qualaofciitin professionnelle.
Conformément aux diotionspss législatives, réglementaires et cenleiltvenoons ifrlsnoepenreinsloets en vieuugr :
? tuot salarié, dnas le carde d'une démarche individuelle, puet dnmedaer à bénéficier, étant donné le caractère fretuomar des activités pfiolneneroessls et aifn d'en reconnaître la valeur, d'une vaaitldion des acuqis de l'expérience, msie en oeruve pedannt ou en derohs du tmeps de tiaarvl ;
? après 20 ans d'activité plnseoirlernsofe et, en tuot état de cause, à cepmtor de son 45e anniversaire, tuot salarié bénéficie, à son itivitnaie et suos réserve d'une ancienneté mmiuinm de 1 an de présence dnas l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité à une voadlitan des acuqis de l'expérience ;
? ctete aoticon de viatldaoin des acquis de l'expérience crnutobie à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un perjot pinsfosonerel puvanot doennr lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.
Dnas ce cadre, les enresipters veiellnt à ifrnemor les salariés sur les démarches à suivre.

Article 50 - Rôles et missions des instances paritaires au niveau de la branche En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

a) Cimismsoon prariaite naoinalte de l'emploi
1. Rôle de la commission
La csmiimoosn paariite nitoanale de l'emploi a ntnommeat puor msiiinoss :
? de ppiceriatr à l'étude des meonys de formation, de pnntienmefeeorct et de réadaptation plnieofoernsses eatxnsit puor les différents nvieux de qacfitliuoan ;
? de rechercher, avec les pvooirus plucibs et les oantosingiars intéressées, les mseures peprors à aeussrr la pielne utilisation, l'adaptation et le développement de ces myenos ;
? de flrmeuor à cet eefft tuoets otarnsvbieos et pritosonpios uilets et nmotnaemt de préciser les citoiondns d'évaluation des ancitos de fmarotoin ;
? d'établir le bialn de l'application riavtlee aux périodes de pnaoinoleriistoasfn et de formuler, le cas échéant, des rtmnacaidomneos vnsait à améliorer ctete msie en oeruve ;
? de siruve l'application des accdros ccnulos à l'issue de la négociation trlnaneie de bchnrae sur les objectifs, les priorités et les meonys de la fiaotmron professionnelle.
2. Ciooiotpsmn et fonctionnement
La cimssmoion ptiaiare nliantoe de l'emploi se compose, d'une part, de la délégation des salariés et, d'autre part, de la délégation des employeurs.
La délégation des salariés cpeormnd duex représentants titulaires, et un représentant suppléant en cas d'absence d'un des titulaires, de cnauhce des oonnaitraigss syednlacis représentatives de salariés signataires, ou adhérentes, de la présente cnotvinoen collective.
Le nrmobe des merbmes de la délégation des eoelurypms est au puls égal à cleui de la délégation des salariés.
La cimsoiosmn se réunit au moins 1 fios par an.
Le secrétariat de la ciosimmosn est assuré par le Scidaynt penfrinoosel d'employeurs.

b) Otsvbraerioe pcpesiorrtf des métiers et des qualifications
Les pierats saeigtanris de la présente cotnvonein ccivilloete cnonvnineet de mettre en palce un ortoavbresie perptciosf des métiers et des qcoulntiiaafs porpre à la branche.

1. Principes
Cet orirtbvaiose est une srurcutte de velile active sur l'évolution des métiers, sur les fauetrcs slsibecetups de friae évoluer les métiers et les qatiifucinlaos dnas le seetur professionnel.
Il a vocation, par essence, d'être un leiu à la fios d'information et d'échanges.
2. Miossnis de l'observatoire des métiers et des qualifications
Les moissnis de cet osarevrtioibe snot ntaomemt les stviueas :
? le remscenneet des données dnsoiepbils sur les métiers et les qfliuatacoiins de la brcanhe ;
? l'identification des filières poneleifserlnoss de la bacrnhe asni que des métiers csofnttius de ces filières ;
? la conduite, à la damnade de la CPNE, d'études pneeltlous d'identification et d'analyse des métiers et des qfcooaailints de la branche.
3. Coismiopotn et foteinnmochet du comité de pilgoate de l'observatoire potirepcsf des métiers et des qualifications
Le comité de ptagolie est composé des mêmes membres que la cissimmoon ptiaarre noltainae de l'emploi tllee que définie au parpraahge a 2 ci-dessus.
Puor ptrteeme d'assurer une ciodoatrnin opitlame etrne les duex itsnances concernées, l'observatoire piesotcrpf des métiers et des qltffiuuainoacs tient, dnas la mesure du possible, ses réunions ceammnoctonimt à celles de la cosomimsin priatirae naalonite de l'emploi (CPNE).

Article 51 - Le droit individuel à la formation En vigueur étendu en date du 31 mars 2009

a) Bénéficiaires
Conformément aux diioitopssns législatives, réglementaires et conelintonelevns ipsrserstolnofeennliis en vigueur, tuot salarié tlluiirae d'un cratort de taavirl à durée indéterminée dassiopnt d'une ancienneté d'au mions 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, bénéficie cauqhe année d'un driot iuiveidndl à la foomtiran d'une durée de 20 heures. Puor les salariés à tmeps partiel, cette durée est calculée pro rtaa temporis.
Sur cette base, le cmuul des dtoris oeuvrts s'élève à 120 hereus sur 6 ans puor les salariés à tmeps plein, étant précisé que ce nmorbe d'heures s'applique également aux salariés à tmeps partiel, et ce indépendamment du nbmroe d'années cumulées.
Par ailleurs, conformément aux dpinissootis législatives en vigueur, tuot salarié aynat travaillé dnas une enetsrirpe entrat dnas le cmahp d'application de la présente covntenoin collective, et ce dnas le crade d'un canortt à durée déterminée, pnedant au minus 4 mios consécutifs, ou non, dnurat les 12 dneriers mois, puet bénéficier pdnneat une des périodes au cruos de llquae il est employé par cette ensrpetrie d'un dirot iuididinevl à la formation, calculé pro rtaa temporis.

b) Ancotis de fanroiotms éligibles et non éligibles
Les piaerts sitariagnes de la présente cvienoontn coltlvciee cennionentv que les aotincs de fomoriatn pmretaent l'exercice du dorit iunvvideil à la faoiomrtn snot les différentes acnitos suivantes, liées ou non à l'activité de l'entreprise, teels qu'elles snot définies par les dopiioistnss législatives en vgueuir :
? les aiotncs de prtoiomn ;
? les aiotncs d'acquisition, d'entretien ou de pnnmeoeoeicrftnt des csaennscioas ;
? les aictos de qualification.
En outre, les pteiras segaaitrins de la présente cenovnton clvtiolece cnonienvnet que les ainctos de fntirooan d'adaptation au potse de travail, tleels que prévues par le cdoe du travail, n'entrent pas dnas le crade des aotincs éligibles au ttrie du droit invdiueidl à la formation.

c) Modalités de msie en oureve

Conformément aux ditoinospiss législatives, réglementaires et cveoenileontnns iessrentofoernlnlipes en vigueur, la msie en oeruve du droit idivndeuil à la fratomoin relève de l'initiative du salarié, en acrcod avec son employeur.

En principe, les aictnos de fotoamrin engagées au titre du droit iddveiiunl à la fiaormton se déroulent en deorhs du tmeps de travail.

Dans ce cadre, conformément aux doiistpions législatives et

cnilevnoonneelts itnsenlponleeoirrfses en vigueur, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation égale à 50 % de sa rémunération nette horaire.

Toutefois, lorsque les activités de formation engagées sont en lien avec les compétences requises pour tenir un poste au sein de l'entreprise, les parties s'engagent de la présente convention collective à ce que les activités de formation se déroulent en tout ou partie pendant les temps de travail, étant précisé que le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération pour la partie se déroulant sur le temps de travail.

d) Information des salariés

Tout salarié est informé, chaque année, de la situation de son droit individuel à la formation par le biais d'un document établi par son représentant et joint à son bulletin de paie.

Article 52 - Le contrat de professionnalisation En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

a) Principes

Les parties s'engagent de la présente convention collective à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Ces contrats ont pour objectif de permettre aux personnes concernées d'acquies un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle.

b) Bénéficiaires

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles relatives à l'insertion professionnelle en vigueur, le contrat de professionnalisation est ouvert :

? aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou à ceux qui viennent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;

? aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'agence nationale de l'emploi (ANPE), lorsqu'une évaluation préalable s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

c) Modalités de mise en oeuvre

Ce contrat est mis en oeuvre sur la base des modalités suivantes :

? une évaluation des parcours de formation, en fonction des caractéristiques et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

? une évaluation des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;

? une évaluation des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

d) Nature et durées des contrats de professionnalisation
Le contrat de professionnalisation est un contrat de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de la période de formation est déterminée en fonction des besoins de l'entreprise et des caractéristiques des bénéficiaires.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de formation du contrat à durée indéterminée, à fournir au bénéficiaire du contrat une activité professionnelle en lien avec l'objectif de qualification et à lui assurer une formation qui lui permet d'accéder à une qualification professionnelle.

Le contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à servir la firme prévue au contrat.

f) Rémunération

Les modalités de la rémunération prévue par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à l'insertion professionnelle en vigueur sont définies en entreprise.

Article 53 - La période de professionnalisation En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

a) Période

La période de formation est déterminée en fonction des besoins de l'entreprise et des caractéristiques des salariés au moment de la conclusion du contrat de professionnalisation.

b) Bénéficiaires

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à l'insertion professionnelle en vigueur, la période de formation est ouverte, sur la demande des intéressés et après accord de l'employeur :

? aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des métiers ;

? aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;

? aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise ;

? aux femmes qui renouent leur activité professionnelle, après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;

? aux travailleurs handicapés.

En outre, les parties s'engagent de la présente convention collective à ce que les salariés appartenant aux catégories de salariés impactées par une évolution professionnelle de leur métier ou de leur qualification professionnelle, ainsi qu'à partir de la conclusion des contrats de professionnalisation, leur activité après une longue absence pour maladie, ou générée par un accident du travail, ou encore à l'issue d'une suspension du contrat de travail pour l'exercice d'une fonction sociale ou syndicale prévue à l'article 8 de la présente convention collective.

c) Objectifs

Cette période de formation a pour objectif de permettre aux bénéficiaires :

? d'acquies un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) ou une qualification professionnelle reconnue dans les établissements d'enseignement de base ;

? ou, de participer à une action de formation dont l'objectif de qualification est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

d) Modalités de mise en oeuvre

Cette période de formation est mise en oeuvre sur la base des modalités suivantes :

? une évaluation des parcours de formation, en fonction des caractéristiques et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

? une évaluation des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ; (1)

? une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

e) Rémunération de la période de formation

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en oeuvre pendant les temps de travail, donnent lieu au maintien, par l'entreprise, de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler, en tout ou partie, en dehors des temps de travail à l'initiative :

? soit du salarié en application du DIF ;

? soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié, dans le cadre de la formation de l'entreprise.

Dans ces 2 cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

f) Rôle de la CNPE

Les parties s'engagent de la présente convention collective à ce que les salariés concernés par la formation professionnelle s'accordent pour confier à la commission paritaire nationale de l'emploi le soin d'examiner et de proposer en tout ou partie les mesures nécessaires dans le cadre des actions définies par le présent article.

(1) Termini étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-5 du code du travail (anciennement L. 980-1).

(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

Article 54 - Rôle et missions de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

L'encadrement a une mission essentielle dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés.

Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises :

- ? l'associent prioritairement à la réflexion sur les évolutions prévisibles des emplois, de leur contenu ainsi que des compétences nouvelles dont ils doivent disposer, en lui permettant les investissements nécessaires ;
- ? l'informent sur les dispositifs de formation, de bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise ;
- ? assurent sa préparation à la formation tutorale, à la conduite des entreprises nouvelles et à l'élaboration et la mise en œuvre des actions de formation au bénéfice de ses collaborateurs ;
- ? aménagent ses priorités d'actions pour tenir compte de ces missions.

Les modalités de mise en œuvre de ces missions font l'objet d'un examen périodique, et en tout état de cause tous les 2 ans, au cours de l'entretien professionnel.

Article 55 - Le tutorat
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

- a) Principes
- Les parties signataires de la présente convention conviennent soigneusement le rôle du tuteur dans le souci d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation posés et, en particulier, de la professionnalisation.
- Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur expérience et de leur niveau de qualification, qui doivent être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.
- b) Rôle du tuteur
- Le tuteur a pour rôle :
- ? d'accompagner le salarié en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre de son projet professionnel ;
 - ? d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats de parafinancement ou des périodes de pénalisation ;
 - ? de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers de formations ou de stages ;
 - ? de participer à l'évaluation des qualifications des salariés dans le cadre du contrat de parafinancement ou de la période de professionnalisation.
- c) Modalités d'exercice du tutorat
- Pour favoriser l'exercice de ces missions, le tuteur doit, selon les modalités définies en sus :
- ? bénéficier d'une préparation à l'exercice de la fonction tuteurale et, si nécessaire, d'une formation spécifique ;
 - ? disposer des temps nécessaires au suivi des tuteurs des contrats de parafinancement ou des salariés engagés dans des périodes de professionnalisation, tout en continuant à exercer son activité professionnelle.
- d) Modalités d'exercice du tutorat
- Les modalités de mise en œuvre et de validation des actions s'effectuent en entreprise.

Thème IX : Prévoyance

Article 56 - Prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Les parties signataires de la présente convention conviennent que :

- ? les salariés des entreprises en tant que membres de l'application de la présente convention bénéficient d'un régime de prévoyance collective obligatoire ;
- ? les modalités de mise en œuvre de ce ou de ces régimes sont définies au sein de chaque entreprise, étant entendu que la part supportée par le salarié ne sera pas supérieure à la moitié du montant global des cotisations pour ces garanties.

Article 57 - Frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Les parties signataires de la présente convention conviennent que les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention et

travaillant d'un contrat à durée indéterminée bénéficient d'un dispositif collectif obligatoire de cotisation des garanties relatives aux frais de soins de santé, étant entendu que les modalités de mise en œuvre de ce dispositif sont définies au sein de chaque entreprise.

Article 58 - Maladie et accident
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Les parties signataires de la présente convention conviennent de :

- a) Exercice des droits
- En cas d'incapacité de travail constatée et ouvrant droit aux prestations en espèces au titre de l'assurance maladie, les salariés bénéficient, dans les conditions définies ci-après, d'une garantie de ressources.
- b) Dispositions générales
- Les salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté bénéficient, à compter de l'expiration du délai de carence prévu par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur en matière de sécurité sociale, d'indemnités versées en complément des indemnités journalières versées en application des dispositions législatives et réglementaires précitées.
- Ces indemnités complémentaires sont versées par l'employeur et/ou un régime de prévoyance.
- L'indemnisation prévue au présent article est égale à :
- ? 100 % du salaire net de base pendant 30 jours ;
 - ? 90 % du salaire net de base pendant les 60 jours suivants ;
 - ? 85 % du salaire net de base du 91^e jour au 180^e jour.
- L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à cette indemnité s'apprécie au jour de l'absence.
- c) Dispositions particulières aux accidents du travail et maladies professionnelles
- En cas d'incapacité de travail générée par un accident de travail ou une maladie professionnelle reconnue en tant que telle par la sécurité sociale, les dispositions exposées ci-dessous s'appliquent :
- ? les salariés bénéficient d'une indemnité égale :
 - ? à 100 % du salaire net de base pendant 90 jours ;
 - ? à 85 % du salaire net de base du 91^e au 180^e jour.
- ? cette indemnité est versée au jour de l'absence consécutive à un accident de travail ou une maladie professionnelle et ce, dans les conditions d'ancienneté.
- d) Périodes successives d'incapacité de travail
- Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié au cours des 12 derniers mois antérieurs, de telle sorte que, si des périodes successives d'incapacité de travail ont été indemniées au cours des 12 derniers mois, la durée totale d'indemnisation ne dépassera pas celle applicable en vertu des dispositions b ou c.
- En outre, en cas d'incapacité de travail de longue durée, le salarié ne pourra être à nouveau indemnié, en application des dispositions ci-dessus, qu'après une reprise effective du travail.
- e) Subrogation
- Dans le souci de faciliter les démarches administratives et d'accélérer le paiement des indemnités dues au salarié, l'employeur verse à celui-ci l'intégralité de l'indemnisation à laquelle il a droit en vertu des dispositions législatives, conventionnelles de branche ou d'entreprise, étant entendu que la caisse primaire d'assurance maladie débitrice des indemnités journalières s'acquittera de son dû vis-à-vis de l'employeur, subrogé dans les droits du salarié, et ce dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur en matière de sécurité sociale.

Article 59 - Thème X : Travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

- a) Principes
- Les parties signataires de la présente convention conviennent et s'engagent de manière durable à promouvoir les emplois à temps partiel :
- ? pour assurer la stabilité régulière et permanente d'une activité sur un site, le contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel ;
 - ? le recours au contrat de travail à temps partiel se fera, d'une part, sur demande du salarié acceptée par l'employeur et, d'autre part, dans le cas où une activité sur un site ne nécessiterait pas au moins un temps partiel ;

? le bénéfice, pour les salariés à temps partiel, des droits rattachés aux salariés à temps complet par la loi, la présente convention collective et les accords collectifs d'entreprise, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par les accords applicables ou susceptibles d'être conclus ;

? le bénéfice, pour chaque salarié à temps partiel, d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein résultant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent qui n'aurait pas été créé.

Pour la mise en œuvre de ce principe, les employeurs sont invités à porter à la connaissance des salariés, dans les meilleurs délais, la mise en œuvre de ce principe plein ou partiel.

b) Négociation collective d'entreprise
Des négociations collectives au temps partiel sont engagées dans les entreprises de la branche, visant notamment à définir les principes énoncés au paragraphe ci-dessus.

Concernant le dispositif partiel de temps partiel modulé, les représentants de la présente convention collective considèrent que la négociation collective d'entreprise est la voie privilégiée de mise en œuvre de ce dispositif dans les sociétés qui adhèrent à ce type d'organisation et ce, dans le cadre de la loi, plus particulièrement au regard des thèmes devant être traités.

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Article 61 - Date d'effet

En vigueur étendue en date du 1 juil. 2006

La présente convention collective prend effet à compter du 1er juillet 2006.

Article 62 - Adhésion

En vigueur étendue en date du 1 juil. 2006

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sein du secteur d'activité ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur peut individuellement, non sollicitée de la présente convention collective, adhérer à la présente convention collective dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 63 - Dépôt

En vigueur étendue en date du 1 juil. 2006

La présente convention collective a été déposée, à la demande du Syndicat patronal d'employeurs, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Thème XI : Application de la convention

Article 60 - Durée

En vigueur étendue en date du 1 juil. 2006

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I - Barèmes d'indemnisation des frais de déplacement, de nourriture et d'hébergement des membres des délégations syndicales participant à des commissions, groupes de travail et observatoires paritaires

En vigueur non étendu en date du 27 juin 2006

Indemnités kilométriques

(En euros.)

Moins de 4 CV	0,266
4 et 5 CV	0,307
6 et 7 CV	0,384
8 CV et au-delà	0,443

Indemnités de repas et d'hôtel
Plafonds de remboursement

(En euros.)

GROUPE	PARIS		PROVINCE	
	Hôtel et petit déjeuner	Repas	Hôtel et petit déjeuner	Repas
Groupe 1 (cadres)	110,70	31,00	79,90	31,00
Groupe 2 (non-cadres)	83,90	28,80	61,20	21,90
Repas au wagon-restaurant sur jiafutsctiif dnas la litime de 28,10 ? Repas au girll exerpss sur jutiaïctfsf dnas la ltimie de 18,60 ?.				

Annexe II - Définition des différents degrés d'exigence pour chacun des sous-critères de classification des emplois

En vigueur non étendu en date du 27 juin 2006

Sous-critères de la compétence

1. Connaissance

A. ? Élémentaire : cioannssace de mdoes opératoires n'exigeant qu'un aesnripasgtp de très ctroue durée (quelques hreues à qlueeqs jours).

B. ? Pnnlseoerlfsie élémentaire : casocnanisne pqautri de rnituoos et séquences de tariavl standardisées et/ou uoailttisin d'équipements ou de meahicns simples.

C. ? Poelonesirlnse : cnsaancisone de tcihqeenus pslniorneseefos de base, de pssecruos de traviat ou méthodes paounvt iieupqmlr l'aptitude à uiteislr un équipement spécialisé.

D. ? Polfsrneinsloee supérieure : maîtrise de l'application piarqtue des usages, thnequecis et théories rfaeltis au dniomae professionnel.

E. ? Tienhucqe ou spécialisée de bsae : ciasannonsce snstfuafie d'un daminoe tcuniheqe ou spécialisé ianmpilqut l'assimilation de peiqutras et d'usages complexes, de ccpeots ou de théories et de ppircnies scientifiques.

F. ? Thuieqcne ou spécialisée confirmée : cnsinacnsaoe anpfdropioe d'un dmanioe tchqneie ou spécialisé conmbant une lrgae compréhension de paquiers et d'usages complexes, de cncoptes ou de théories et de ppciinres seqiiftnueis aevc des expériences variées dnas le dmanioe tequncihe ou spécialisé.

G. ? Esertipxe ou aiasmnoitirdn supérieure : maîtrise complète de concepts, pccnripiis et peartiqs acquis après une fiooarmtn et une expérience aopndroipfe dnas un dioamne htenemuat spécialisé ou dnas l'administration des affaires.

2. Compétence en management

N. ? Tâches : exécution de tâches spiemls et répétitives ne cpronnamet acuune activité de souvrpeisin et ne dnemadnat la pise en ctmpeo des activités cneexnos que dnas une mesure très limitée.

I. ? Geoitsn aouonmte : réalisation ou ecnranemdet d'une ou pielursus activités possédant un connetu et un objctief spécifiques, en ictatonien drcteie aevc les clients, fnuseuoirrs et/ou preeraiatns ireetnns et externes.

II. ? Interdépendance : intégration opérationnelle ou celtnepoluce ou cidioantorn d'activités interdépendantes,

rmitalveneet homogènes par luer nruate et lures objectifs, en iercontain aevc les foitnoncs associées.

III. ? Cohésion : intégration opérationnelle ou cpeouclnltée ou cnaooitridn d'activités hétérogènes par luer nurtae et lreus objectifs, dnnot il fuat ausresr la cohésion. L'action et/ou la réflexion cnonnceet le lnog temre puor un itnrmapot doanmie de direction.

IV. ? Deoicrtin large

3. Reatnilos humaines

1. Iitonfaromn : efficacité et convivialité dnas les échanges d'informations aevc les autres.

2. Démonstration : il est iomarnpntt d'avoir la capacité de cepmornde et de se firae comprendre, de firae progresser, d'associer et de giedur autrui.

3. Cniootcvin : il est eitsneel de posséder (en tuot ou partie) une eelxcnetle capacité à comprendre, influencer, développer, meitovr et ciavnronce autrui.

Sous-critères de l'initiative créatrice

1. Cdare de réflexion

A. ? Rniutoe sttirce : règles et cgionenss slpemis et détaillées et/ou cgaadre rigide.

B. ? Rotinue nlaorme : coesngins normalisées et/ou cgradae étroit et permanent.

C. ? Semi-routine : méthodes et ugases bein définis, petenailmlret diversifiés et/ou cgarade sur les pintos clefs de l'activité.

D. ? Normalisé : méthodes et neroms froetenmt diversifiées, définies dnas lures gnderas lenigs et cdrgae global.

E. ? Clmraineet défini : piuqtœils bein définies et otbifcejs spécifiques suos une autorité de direction.

F. ? Lgmnaert défini : pioqulets et oibftcejs lnmeagert définis suos une dicoiretn générale.

G. ? Défini très lgnarmeet : politiques, piecinprs et otbjfcejs généraux suos une otrniieoatn d'ensemble.

2. Eiecgixe des problèmes

1. Aatopipilcn : sitaouitns iitndueqes dnnot la slituoon ddmaene un cohix driect de cosehs apprises.

2. Atidtoapan : siotunitas sillbeebams dnnot la sooltuin ddmanee un choix jiejidcuux de chseos apprises.

3. Alaynse : siotuanits différentes dnnot la sutoolin ddnemae une identification, une rcheeche et une cnroucsitton par alpcitaopin des ccsnioneanass acquises.

4. Pensée ogilirnae : souitaints dnnot la compréhension et la sioluoitn requièrent aanlyse et/ou pensée citvoucsrnte et fnnot femanmednotaeltnt appel à l'appréciation et au jugement.

5. Pensée créatrice : sinituats inexplorées ddaeamnt la création et le développement de nuvoeux concepts, cntntuoasit une avancée dnas le mdnoe sunicfqiite ou des affaires.

Sous-critères de la finalité

1. Luidtate d'action

- A. ? Pceirsrte : l'action est guidée par :
 - ? des cnsngois dtiecers et détaillées ;
 - ? une possibilité de contrôle ou d'autocontrôle immédiat.
- B. ? Contrôle : l'action est guidée par :
 - ? des cnigensos et des rnoitues de traaivl bein établies ;
 - ? une possibilité de contrôle ou d'autocontrôle direct.
- C. ? Normalisée : l'action est guidée, en tuot ou partie, par :
 - ? des priaqteus et des procédures normalisées ;
 - ? des cinoesngs générales de tairval ;
 - ? une évaluation de l'avancement et des résultats.
- D. ? Réglée généralement : l'action est guidée, en tuot ou partie, par :
 - ? des ptuqiares et des procédures cotueervs par des usgaes ou une puqioltie bein définie ;
 - ? un pltoigae de la msie en oeruve par étapes et l'analyse des résultats a posteriori.
- E. ? Dirigée : l'action est guidée par :
 - ? des méthodes et des plnas d'action soeplus rleevant d'usages et de pituuelqs ftnlcneloonies ;
 - ? la réalisation d'une activité de gsiteon bein définie ;
 - ? une évaluation gbaolle de l'activité fondée sur l'atteinte des objectifs.
- F. ? Guidée : l'action est guidée par :
 - ? des poteiilqus et des btus finontcneols ;
 - ? des otijfecbs généraux de direction.
- G. ? Orientée : l'action n'est subordonnée qu'à une large

oitroeniati en matière de politique.

2. Aepmulr du cahmp d'action (1)

L'ampleur est une évaluation qiuvaintatte ou qaiituvatle du cmahp d'activité sur luqeel s'exerce l'action ; ctete apemulr s'exprime en mnolilis d'euros et est réactualisée périodiquement.

DÉNOMINATION DE L'AMPLEUR	VALEURS 2005
N. ? Non significatif	Moins de 0,05 M?
1. ? Très faible	Entre 0,05 et 0,49 M?
2. ? Faible	Entre 0,5 et 4,9 M?
3. ? Moyenne	Entre 5,0 et 49 M?
4. ? Grande	Entre 50 et 499 M?
5. ? Très grande	Supérieure à 500 M?

3. Icpamt sur le cmhap d'action (1)

- R. ? Rlaeitf : responsabilité de psotritaaen de svceiers et/ou de msie à disispiootn d'informations.
- C. ? Cobiirtutnf : scireevs d'interprétation, de csoinel ou d'assistance destinés à être denmeicrett utilisés par d'autres dnas la ctduione de luer action.
- S. ? Sioldriae : pctitiarpiaon aevc d'autres (hormis ses subordonnés ou supérieurs), dnas le carde de l'unité ou en dohres d'elle, à la citnoude ou la réalisation de l'action.
- P. ? Pramoiridl : maître de l'impact sur les résultats finaux.

(1) Ces duex critères s'apprécient conjointement.

Il est endnteu qu'aucune maoifdticoïn des doisitfsips de caafisitoiscln antérieurement en viuegur ne pruroa irtevnneir dnas les etrsnreips de la branche, ertne la dtae de sutragnie de la ctonevni de bachrne et sa msie en palce eeticfvfe au sien d'une entreprise.

Il est rappelé que, conformément aux dtosniippioss législatives et réglementaires en vigueur, il n'y arua pas de perte de rémunération puor les salariés présents à l'effectif à la dtae de stunargie du présent accord collectif.

Article 2 - Dispositions particulières
En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

Le salarié présent à l'effectif à la dtae de sniraugte du présent accod collectif, aaappnernt à la catégorie maîtrise aanvt la msie en palce du neuvoau système et dnót le cassnlemet du psote crproadnnesot à son eompli se situerait, en alipcatoipn du nveuaou diioitispf de classification, en dsueoss de la cssale D, continuera, à tirte personnel, à anatpepirr au même collège électoral que précédemment.

De même, le salarié présent à l'effectif à la dtae de snugitrae du présent accod collectif, aapapnternt à la catégorie carde avant la msie en place du naueovu système et dnót le cemslesant du pstoe crnsnpneorodt à son eopmli se sruiaiet en dsuseos de la csslae I, continuera, à tirte personnel, à atrnpaiper au même collège électoral que précédemment. En outre, l'intéressé cvrorseena le bénéfice de son aifiaofltn à l'AGIRC.

Article 3 - Délai et modalités de mise en place
En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

Les eitnrpeesrs menttort en place la calisactiosifn définie à l'article 36 de la coevnnoitn coivlecte nnatiolae de bachrne dnas un délai mamuxim de 18 mios à cemotpr de la dtae d'effet de cttee ctionoevnn collective.

Eles dineovt à cet efeit oveesrbr le pocerssus défini ci-après, étant précisé, en outre, qu'afin de filciater la titonsairn et d'illustrer le naeovu système de calisoictaifsn des emplois, une litse d'emplois-repères et de lrues définitions reeescpvits a été élaborée et a fiat l'objet d'un pnienmeoisott dnas la noelvlue glilre de classification. La liste, les définitions coenrpodrtesans et les poenitmeintoss rsceitfeps de ces emplois-repères firnguet en annxee I du présent accord collectif.

Article 4 - Inventaire des emplois et description des postes
En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

Accord de transition du 27 juin 2006 relatif à la mise en application du nouveau système de classification

Signataires	
Patrons signataires	Scinyadt persisofenonl des sociétés cinenosnceaosris ou eitntaxlopes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.
Syndicats signataires	Fédération générale des trpnraotss et de l'équipement CDFT ; Fédération générale CTFC des tsaonrprs ; Fédération de la cinructtoosn BTP CFE-CGC ; Fédération ntnoaiale des saitdyncs de tprstaons CGT ; Fédération de l'équipement, de l'environnement, des taptrsorns et des sevcreis FO ; Confédération nniolatae des salariés de Facrne (CNSF) ; Fédération amutonoe des trpaotrsns (FAT) UNSA,
Organisations adhérentes signataires	Union sancdlyie SUD Aeoorututs le 29 août 2006 (BO CC 2006-41) .

Article 1 - Principes
En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

Les piearts sntgeraiias du présent acrocd collticef considèrent qu'une ccironaetotn diot s'engager dnas les etnrirrespes dnas le but de flacieitr la msie en plcae du nuavoieu système de cftiolasiacsn des emplois.

Conformément aux piiprecns énoncés à l'article 36 de la cteoinovnn collective, les piaetrs straiiagens réaffirment dnas le cadre du présent acrocd clloietcf luer volonté de mtrtee en ovruuee un système de ctiaasfolacsn équitable, pneernitt et évolutif.

Elles cnnonveet que le noevuu système de cislioatsfiacn rclmaerepa les disopsiitfs aanvt le même objet, étant précisé que les atnadtiops des anceneenis gliels de ctifaiiolacsn fenrot l'objet de dnuccioiss dnas les errtieensps de la banhcre aifn d'analyser s'il y a, ou non, nécessité d'engager des négociations en vue de moidiefr les adoccrs d'entreprise existants.

Cqhuae etesrnpire établit un iteinnrvae clopmet de tuos les eilmpos existants, qellue que siot la nurtae des activités exercées.

A piatrr de cet inventaire, une méthode homogène de recensement, d'identification et de dcorietispr du ou des poets csndarnporoet à cuhgae elpmoi inventorié est élaborée au sien de cuhgae entreprise, en vue de préparer l'analyse critérielle pnrpemoet dtie prévue à l'article 5 ci-dessous.

Dnas ce cadre, les epnrteisers dveonit :

? uistelir le support-type de detcsription des poets frinaugt en annxee II du présent accrod ccliltoef ;

? oiegrsanr un échange ertne la hiérarchie et les salariés concernés ou, lsoruqe l'effectif est important, un gpuore de taiarvl représentatif des salariés concernés, pius luer tanertstrme les dtcoiirnepss de pteoss felains qui aonurt ansii été établies ;

? s'assurer de la psrie en ctpmoe de la diversité des activités exercées puor les psotes aynt des cneuntos rlevneat de puulierss filières professionnelles.

Un intitulé diot être donné à chqae poste ainsi décrit.

Article 5 - Analyse critérielle de chaque emploi

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

Cchaun des postes décrits est eüstne analysé seoln la méthode définie à l'article 36 de la cinnveoton cillvtceoe nonaitae de branche.

Article 6 - Détermination du niveau de classification

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

Au vu des résultats de l'analyse des postes, l'employeur consulte, puor avis, la comisomsn de siuvi d'entreprise prévue à l'article 10 ci-après, sur le pntmoneeioinst des psoets dnas les 16 cslases prévues par la cinoetovnn collective.

Le cmsseleant d'ensemble des eimlops est eüstne arrêté par l'employeur, qui le crmequinmoua à la cmimsoion de sviui d'entreprise.

Article 7 - Information et notification individuelle

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

Lros de la msie en pcale de la nveloule cfcsiaolsiaitn dnas les entreprises, chauqe salarié concerné se viot notifier, par écrit, le cnmsaelset du ptsoe cnsprooenradt à son elopmi dnas le système de classification, ainsi que la possibilité de rrcuoos dnnot il bénéficie.

Article 8 - Droit individuel de recours du salarié

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

8.1. Délai de recours

Chuaqe salarié peut, dnas un délai de 30 juras caardeielns à cptmoer de la ntoifctaioin du ceamnslet du poste csodronarnet à son emploi, fiare vaiolr à son employeur, par lterte motivée, totue réclamation sur le ceessnalmt qui lui arua été notifié.

8.2. Modalités du recours

a) Rrucoes auprès de l'employeur

Ce rcreuos s'exerce, conformément aux dinisosoitps législatives et réglementaires en vigueur, siot dretiemncet auprès de l'employeur, siot par l'intermédiaire des délégués du personnel.

La réclamation est étudiée au cuors d'un eenritetn idduievinl accossiant le salarié, qui purora être assisté par un salarié de l'entreprise ou un représentant du poneenrsl de son choix, et un représentant de l'employeur.

L'employeur fiat connaître à l'intéressé, par letrte motivée, dnas un délai de 30 jurus cidlenaeras snuavit cet entretien, s'il cmfrnioe ou modiife sa ntioicfioan initiale.

b) Siianse de la coiiossmmn de sviui d'entreprise

Ttoue réclamation, motivée et écrite, puet être leebrmnit tsaisnrme par le salarié à la comsiomsn de svuii d'entreprise ou, conformément aux dioiosnpsits législatives et réglementaires en vigueur, aux délégués du personnel, qui pourront, s'ils l'estiment utile, saisir la coossmimin de sviui d'entreprise aifn de dnenor un aivs à l'employeur sur le cas considéré.

La réclamation est étudiée par l'employeur, qui, après aiov rclluieei l'avis de la ciomisomsn de svuii d'entreprise, fiat connaître par lterte motivée à l'intéressé, dnas les 30 jurus criaeelnads suainvt cet avis, s'il cfmniore ou mifiode sa décision.

Article 9 - Informations collectives au niveau de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

a) Ioioatrnfmn des intotniutiss représentatives du psnernoel L'employeur inormfe le comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, les délégués du pnesreol de l'entreprise, lros de 2 réunions de l'une ou l'autre de ces inastnces :

Au cuors de la première réunion :

? est présenté le cdlnaeirer prévisionnel de msie en ovruée et les modalités d'application du nvaoueu système de calitfcoiissan au sien de l'entreprise ;

? est arrêtée la dtae de la première réunion de la cmssoiimon de suivi d'entreprise.

Au corus de la secdone réunion, un blain gaboll de l'application du diiosspitf dnas l'entreprise est présenté.

b) Imortoafinn clovlectie des salariés

Une aetttonin particulière diot être portée à l'information des salariés.

A ce titre, une nictoe d'information sur le nevoau système de cifclsstaiioan est adressée, au puls trad dnas les 2 mios siavunt la saitrngue de l'accord, aux salariés en pcale à cette date.

Article 10 - Commission de suivi au niveau de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

a) Rôle de la commission

Le rôle de la csiossmmn de sviui au nveaiu de l'entreprise est de :

? denonr un aivs sur le caractère eituxhasf et la cohérence d'ensemble de l'inventaire de tuos les eipmlos etaxisnt dnas l'entreprise ;

? dnoner un aivs sur le pioemmentsniot des ptsoes dnas les csslaes ;

? reociver les iofnmntianors sur le balin gaboll et de procéder à l'examen des recours.

b) Ctoiomposin de la commission

Dnas cauhqe ernptsiere est msie en pcale une cisommion de svuii composée de salariés désignés par ccaunhe des oniagoastinrs saelidnycs représentatives dnas l'entreprise ou, à défaut, par les mmebers du comité d'entreprise, ou ecrone à défaut, par les délégués du peernosl de l'entreprise.

Le nmobre de pinrictpatas cspaonomt cqhaue délégation denvat être ctipboalme avec un bon fennoceimnott des réunions et adapté à la tlaile de cahue entreprise, la cmioosoiptn de cette cmmsioion de sviui d'entreprise srea définie au nvaieu de chuacne des ertnerspeis concernées.

L'employeur pned à sa crahge une fmrooaitn d'une journée à la méthode de cfaiaotisliscn des epimols puor cauhqe mrebmme de la commission.

Article 11 - Commission de bilan au niveau de la branche

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

Une coismiosmn priaairte composée de 2 merebms désignés par cncuhae des otinrignoasais sdncleiyas signataires, ou adhérentes, de la convtneion ctvlcleioe de brnhace et d'un nmobre au puls égal de représentants des emproluyes se réunit dnas l'année qui siut l'achèvement du délai prévu à l'article 3 puor la msie en orveue du naoueu système de csolfacsaiitin dnas les entreprises, aifn d'établir un bailn de cttee msie en place.

Article 12 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

Le présent accrod cillcoetf s'applique aux sociétés coiaocnsnnerises ou epttnaloexis d'autoroutes ou d'ouvrages rrtouies adhérentes au scinaydt ponoefrnissel d'employeurs.

Article 13 - Extension

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

Les pirteas stgranieais cennvnnoeit de ddneaemr l'extension du présent accrod collectif. Cette dneamde srea cnotatcimone à clele rveaitle à la ctvennooin coctielleve de branche.

Article 14 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

Le présent accord ci-dessous prend effet le même jour que la convocation de l'assemblée générale de la branche.

Article 15 - Durée
En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

Le présent accord ci-dessus est conclu pour une durée déterminée de 18 mois, à compter de sa date d'effet.

Article 16 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

Toute organisation représentative de salariés au sein du cadre de la branche ainsi que toute organisation syndicale ou professionnelle d'employeurs, ou toute organisation professionnelle individuellement, non signataire du présent accord collectif, sont invités à adhérer dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 17 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

Le présent accord ci-dessus est l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le cadre de travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre de la charte de l'entreprise prévue par la convention collective nationale de la branche des sociétés d'infrastructures et d'ouvrages routiers.

Annexe

Article ANNEXE I - Emplois-repères
En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

INTITULÉ de l'emploi	DÉFINITION	CLASSE
Assistant district péage (fonctionnel)	Dans le cadre de la structure de l'entreprise, l'assistant district-péage, positionné dans un rôle fonctionnel : ? contribue, en collaboration avec le chef de district, à l'organisation, à l'animation et au contrôle des activités du district en matière de péage, et, à ce titre, participe au management du personnel de cette activité ; ? contribue à garantir la qualité du service du client ; ? contribue à assurer la régularité des opérations de recettes et la sécurité des fonds.	I

Assistant district viabilité (fonctionnel)	Dans le cadre de la structure de l'entreprise, l'assistant district-viabilité, positionné dans un rôle fonctionnel : ? contribue, en collaboration avec le chef de district, à l'organisation, à l'animation et au contrôle des activités du district en matière de viabilité, et, à ce titre, participe au management du personnel de cette activité ; ? contribue à garantir la sécurité des clients et du personnel ; ? contribue à assurer la pérennité du patrimoine.	I
Agent de contrôle péage	Dans le respect des procédures en vigueur dans l'entreprise, l'agent de contrôle péage : ? assure le contrôle et la validation des transactions ; ? effectue les relevés et les comptes rendus des différents états et documents ; ? analyse les écarts et anomalies, rédige les rapports et bilans et gère le non-respect dans l'application des procédures et des procédures ; ? participe à l'élaboration et à la mise à jour des procédures et comptes ; ? assure la tenue du registre du personnel péage.	D
Comptable	Dans le respect du plan comptable et dans le cadre des instructions fournies par le responsable hiérarchique, le comptable : ? saisit les données à caractère comptable dans les comptes appropriés ; ? assure le rapprochement et la justification des comptes (financiers, de tiers, de charges) ; ? participe à l'élaboration du bilan et de ses annexes ; ? contribue à l'élaboration du compte de résultat.	D

Surveillant de travaux	<p>Dans le rpsceet des procédures de l'entreprise et des pnaginlns des tvaruax fonruis par sa hiérarchie, le suinralelvt de tvaruax :</p> <p>? ptirapcie à l'organisation, au contrôle et à l'optimisation de l'activité des mnoyes hiunams mis à dsisitoopin de sa hiérarchie dnas le daimnoe de la viabilité (dépendances vertes, eetnrien des ioaatlstnlns et du tracé...);</p> <p>? pctipraie à l'organisation et au contrôle, dnas le rscepet des règles, des opérations de siigsaitlanon ;</p> <p>? arsue la scvlunreiaie des crenhtias réalisés par les eeertpsrins extérieures, et, à ce titre, piiacrpte au contrôle de ceux-ci ;</p> <p>? pictairpe au mntaiein en bon état des iitloanlansts et du tracé et atlere sa hiérarchie en cas d'anomalie.</p>	D
Ouvrier aiotruetour (ou routier)	<p>Dans le crdae de ceiongnss et de mdoes opératoires prédéfinis, l'ouvrier aruiooutetr arsue :</p> <p>? la psae et la dépose de bigalaess de pcoritoen (travaux, accidents...);</p> <p>? les activités de scelrlvanue hlneirave et de sglaae (préventif ou curatif) ;</p> <p>? les turvaax d'entretien caornut (nettoyage, eetnteirn des epsaecs verts, ptties trvuuaax smeilps de mencianiatne des bâtiments...) de l'autoroute et de ses dépendances.</p>	B
Receveur « cinbae »	<p>Dans le rcepest de cseginnos et de meods opératoires sementcrtit définis, le rueevcer « cbnaie » :</p> <p>? arusse la peoeiprctn du péage ;</p> <p>? procède à la rdoidetn des cptomes cnepdasoronrt à la durée de son poste ;</p> <p>? répond aux dmdeenas de remieegtsnenns émanant des ctienls ;</p> <p>? atrlee sa hiérarchie s'il ctonaste un iinnecdt ou un accident, ou si un clinet le lui signale</p>	B

Standardiste-réceptionniste	<p>Dans le rcepsset des procédures et deiiietrcvs finoures par le rspbelsnaoe hiérarchique, le standardiste-réceptionniste :</p> <p>? accueille, iidniefte et otenire les vueisirts ;</p> <p>? reçoit et taernsmt les cmoitacuioimnns téléphoniques, ainsi que les fax aarrvint sur un équipement cmmoun à la société ou à l'établissement ;</p> <p>? prned les meessgas et les retuitse solen les cnesgnios ;</p> <p>? ctiblmasopie les apples reçus ;</p> <p>? réceptionne en tnat que de boeism du coreriuur et des cilos iernntes et eenetrxs ;</p> <p>? teint à juor l'annuaire téléphonique iuuqtmroanfe puor msie à doioipsistn de l'entité considérée.</p>	B
Ouvrier d'entretien	<p>Dans le cadre de cennogsis et de mdeos opératoires semtrnietct définis, l'ouvrier d'entretien réalise, suel ou en équipe, les tauravx d'entretien curonat (nettoyage, etneriten des eseacps verts, pietts tuaravx spmiles de mnnetaancie des bâtiments...) de l'autoroute et de ses dépendances.</p>	A

Article ANNEXE II - Support-type de description de poste
En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

1. Résumé de poste

Il s'agit d'exprimer en une phsare le puuooqri du ptose dnas le cardé de l'entreprise, ou d'un sous-ensemble de celle-ci.

2. Dimensions

Le but est d'indiquer un nbmore limité de données qaviuetnitas qui caractérisent le miuex l'activité du pstoe asini que, le cas échéant, l'importance des rresscueos (humaines, financières, matérielles) qui snot confiées au traliutie du poste.

3. Pacle du ptsoe dnas l'organigramme

L'objectif est de répondre à ces qseountis :

? qeul est le rcteaahmtnet hiérarchique de ce pstoe ?

? qleus snot les atrues ptoess de même rnteatmcaeht hiérarchique ?

? qluele est l'organisation subordonnée ?

Ce prahgarape puet être complété par un oairggmmmare jinot à la dtorcsiiepn de poste.

4. Activités du taiuiltre du poste

Il s'agit de décrire :

? d'une part, ce que fiat le titrualie du psote ;

? d'autre part, ce qu'il fiat faire.

5. Finalités prpniiceals (ou ofcjiebtis permanents)

L'objet de cttee rriubuqe est de mrttee en évidence la ctbtuunrioon du psote aux résultats, aux prreamfcoens et au

Accord du 27 juin 2006 relatif aux moyens exceptionnels attribués aux organisations de salariés

Signataires	
Patrons signataires	Sdnicayt prsneofonesil des sociétés crinosioanesecons ou enaoptexiltls d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.
Syndicats signataires	Fédération générale des tstrnpoars et de l'équipement CDFT ; Fédération générale CTFC des trrntopsas ; Fédération de la ccuotnrison BTP CFE-CGC ; Fédération nntiaolae des sicytands de tprstrnaos CGT ; Fédération de l'équipement, de l'environnement, des tpantrors et des severics FO ; Confédération nonlataie des salariés de Fnrae (CNSF) ; Fédération auomnte des tpaotrnsrs (FAT) UNSA.
Organisations adhérentes signataires	Union sncdailye SUD Auuroetots (le 29 août 2006.)

Article 1 - Objet de l'accord

En vigueur non étendu en date du 27 juin 2006

L'objet du présent acorcd est de déterminer la nurate de ces mneyos enxtoclpneés et lures modalités d'utilisation.

Article 2 - Dotation exceptionnelle d'heures

En vigueur non étendu en date du 27 juin 2006

Dnas le cadre du présent accord, cqauhe orogastnain sydalncie sainatigre de la cvinneootn cvltioelce ntanolaie de barnche puorra bénéficier d'une doitatn entelpcxneloie d'heures puor oensaigr des réunions aifn d'expliciter le cnonteu de la ctinnvieoon cteilcolve de branche.

Ctete ditooatn gaoblle srea au mxamium de 56 heures, cumulées sur la durée de l'accord, à crhgae puor cuahqe osaaiiotnrgn sladcnvie d'en fraie bénéficier des salariés des ereptsiens adhérents au sndycat pfsoenoisnrl d'employeurs, étant edntenu que ccnauhe de ces réunions srea imputée sur cttee dotation, à rsoain de 8 hreeus par réunion et par salarié participant.

Cttee dtoiotan srea utilisée lbeirnmnt par les oaiiosnartgns syndicales.

Le nom des bénéficiaires, aisi que les dates aeqxeluuls ces réunions senort organisées, srenot communiqués aux eemourypls concernés, ansii qu'au sdyaicnt pnsoneeisofl d'employeurs, par cquhae oitranfosian syndicale, 3 juros ouvrés anvat cauhqe utilisation.

Par ailleurs, les tmeps de déplacement dermicetnet liés à l'utilisation qui srea faite de ctete doiatotn elontixlnecepe d'heures snreot pirs en ctompe sleon les modalités prévues à l'article 3 ci-après dnas une liitme glabloe de 56 heures, et les firas afférents à ces déplacements sreont pirs en cgrahe dnas les conontdiis exposées à l'article 4 ci-après.

Un état de l'utilisation de la dtaotion exceptionnelle, ainsi que des tmeps de déplacement prévus au précédent alinéa, srea établi par le syncidat pnsfonsioneel d'employeurs et tmriasns aux oiaqtosniras salynedcs et aux employeurs.

Article 3 - Autorisation d'absence et maintien de la rémunération

En vigueur non étendu en date du 27 juin 2006

3.1. Aorttaosuiin d'absence

Les salariés désignés par lures ooaitnisgnras senadylics

ensembles).

Le nmrobe de finalités est en règle générale crimpos ertne 3 et 8.

respectives, puor partiiciper aux réunions prévues à l'article 2 susvisés, bénéficient à ce titre d'une aaoiursttoin d'absence sur présentation à luer epmueoylr du cueorirr afférent.

Le tmeps consacré à la pratoicatpiin à ces réunions n'est pas ilbtpuame sur le crédit d'heures de délégation dnot les intéressés bénéficient éventuellement dnas luer entreprise.

3.2. Mntieain de la rémunération

Le tmeps consacré aux réunions prévues à l'article 2 ci-dessus par les salariés désignés par lures ogortiasnains sayndiecls rcipevsetes est considéré cmome du tmeps de tivaarl et rémunéré cmome tel.

En conséquence, la rémunération des salariés concernés est maneunite par luer employeur, en fniotocn du tmeps consacré à ces réunions, par faritocn de demi-journée.

Le temps nécessaire aux déplacements que nécessiteraient ces réunions est considéré puor les salariés concernés comme du tmeps de trivaal et rémunéré comme tel.

Article 4 - Indemnisation des frais

En vigueur non étendu en date du 27 juin 2006

4.1. Frias de déplacement

En cas de déplacements dteeiencmrt liés à l'utilisation de la daotiotn entplneixecole d'heures, les salariés concernés soernt indemnisés sur présentation des jttausficis soeln les modalités snuviats :

? puor les déplacements à l'intérieur de la Fracne métropolitaine inférieurs ou égaux à 400 kilomètres (aller simple), solen le triaf SCNF 2e csslae (supplément inclus) ;

? puor les déplacements à l'intérieur de la Fnrae métropolitaine supérieurs à 400 kilomètres (aller simple), solen le tarif de la casle la puls économique de la voie aérienne ou sloen le tarif SCNF 1re clsase (supplément inclus).

Les fairs de déplacement ertne le dcliomie et la grae ou l'aérogare, et etnre la grae ou l'aérogare et le leiu de la réunion, snerot pirs en cagrhe sur jifcutaftsiis puor les trptnarsos en commun.

Dnas le cas où il n'existe pas de trsrnaopt en cumomn adapté, les renebstumrmeos de frais de tiaxs ou de piangrks snreot pirs en cagrhe sur jsfiitfacutis et, lorsqu'un véhicule pnsenreol srea utilisé puor ces trajets, il srea versé une indemnité kilométrique sur la bsaie du barème jniot en annxee I.

4.2. Fiars de nrriortruue et d'hébergement

En cas de déplacements drcmetienet liés à l'utilisation de la doitaotn ecxilnnoltpeee d'heures, les salariés concernés srenot remboursés sur jsffaiiitctis selon les modalités svenauts :

? dnas le cas où la réunion n'imposerait pas un découcher : 2 rapes ;

? dnas le cas où la réunion imoarpseit un découcher : 3 reaps et 1 nuitée (hôtel et ptiet déjeuner).

Ces dépenses sonret indemnisées dnas la ltiime du barème faungirt en anxnee II du présent accord.

Article 5 - Durée

En vigueur non étendu en date du 27 juin 2006

Le présent aneavnt est clconu puor une durée déterminée cronaut jusqu'à la tneue de la cioosimmsn patriarrie prévue à l'article 3 du prtcolooe d'intentions cmmnuoes signé le 13 juin 2006.

Article 6 - Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 27 juin 2006

Le présent anevant est aplbciaple à ctmeopr du 1er jleuilt 2006.

Article 7 - Adhésion

En vigueur non étendu en date du 27 juin 2006

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 132-2 du code du travail ainsi que toute organisation d'employeurs ou leurs représentants individuellement, non adhérents de la présente convention, pourront y adhérer dans les conditions prévues par la législation en vigueur, sous réserve qu'ils soient signataires ou adhérents de la convention collective de branche.

Article 8 - Dépôt

En vigueur non étendu en date du 27 juin 2006

Le présent avenant fait l'objet, à la demande du syndicat des employeurs, des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 27 juin 2006

Dans le cadre de la conclusion de la convention collective de branche des sociétés d'infrastructures routières, les représentants des salariés signataires de cette convention ont souhaité que :

GROUPE	PARIS		PROVINCE	
	Hôtel et petit déjeuner	Repas	Hôtel et petit déjeuner	Repas
Groupe 1 (cadres)	110,70	31,00	79,90	31,00
Groupe 2 (non-cadres)	83,90	28,80	61,20	21,90
Repas au wagon-restaurant sur jatisuciffit dans la limite de 28,10 ?.				
Repas au grill esrpes sur jiticfusaif dans la limite de 18,60 ?.				

Avenant du 16 mars 2007 relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés

Signataires	
Patrons signataires	L'association des sociétés françaises d'infrastructures routières ou d'ouvrages routiers (ci-après désignée ASFA).
Syndicats signataires	La fédération générale des transporteurs et de l'équipement CDFE ; La fédération générale des transporteurs CTFC ; La fédération CFE-CGC BTP ; La fédération nationale des salariés de transports CGT ; La fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ; La Confédération nationale des salariés de France (CNSF) ; La fédération autonome des transporteurs FAT-UNSA,

Article 1 - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007

Le présent accord est conclu en application de l'article R. 322-7-2 du code du travail relatif à la cessation anticipée d'activité de certains salariés.

Article 2 - Conditions générales d'application

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007

Le présent accord a pour objet d'expliciter le contenu de la convention collective, dans sa version définitive, à l'attention des salariés d'entreprise et/ou des représentants des sociétés entrant dans le champ d'application de cette convention collective.

Annexe

Article ANNEXE I - Indemnités kilométriques

En vigueur non étendu en date du 27 juin 2006

(En euros.)

Moins de 4 CV	0,266
4 et 5 CV	0,307
6 et 7 CV	0,384
8 CV et au-delà	0,443

Article ANNEXE II - Indemnités de repas et d'hôtel

En vigueur non étendu en date du 27 juin 2006

Plafonds de remboursement

(En euros.)

Le présent accord est conclu en application de la convention collective de branche des sociétés d'infrastructures routières ou d'ouvrages routiers :

? qui concluent un accord d'entreprise de cessation anticipée d'activité prévoyant les modalités d'application du présent accord professionnel, ainsi que, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, des représentants élus à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences (GPEC) de leurs salariés et à l'évolution de leur emploi, étant précisé que les modalités relatives à la GPEC peuvent également faire l'objet d'un accord séparé ;

? et, dès lors qu'une convention de prise en charge partielle de l'allocation versée aux salariés bénéficiaires ayant adhéré au présent accord est conclue entre l'Etat, l'entreprise et l'organisme gestionnaire désigné à l'article 8 du présent accord.

Article 3 - Conditions à remplir par les salariés

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007

Pour pouvoir bénéficier du dispositif de cessation anticipée d'activité, le salarié doit remplir les conditions cumulatives énoncées aux paragraphes 3.1 à 3.5 ci-après.

3.1. Adhésion personnelle

Le salarié doit adhérer personnellement à ce dispositif.

3.2. Conditions d'âge

Le salarié doit être âgé d'au moins 57 ans et de moins de 65 ans à

la date d'adhésion.

3.3. Conditions d'ancienneté

Il doit avoir été salarié de l'entreprise de manière continue pendant 1 an au moins avant son adhésion au dispositif, et justifier d'une ancienneté cumulée d'au moins 5 ans dans la branche composée des entreprises énumérées dans le tableau d'application de la nomenclature ci-jointe de branche visée à l'article 2 du présent accord.

3.4. Conditions d'emploi

Le salarié doit :

? soit avoir accompli 15 ans de travail à la chaîne au sens de l'article 70-3 du décret du 29 décembre 1945 dans sa rédaction issue du décret n° 76-404 du 10 mai 1976 ou de travail en équipes successives (2 x 8, 3 x 8), soit avoir travaillé habituellement 200 jours ou plus par an pendant 15 ans ;

? soit, s'il est travailleur handicapé au sens de l'article L. 323-3 du code du travail à la date d'entrée en vigueur du présent accord professionnel, justifier d'au moins 40 trimestres valables pour la retraite au sens des articles R. 351-3, R. 351-4, R. 351-12 et R. 351-15 du code de la sécurité sociale, dans un ou plusieurs régimes de sécurité sociale de salariés.

3.5. Autres conditions

Lors de l'adhésion au dispositif, le salarié ne doit pas réunir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code.

Pendant la durée d'adhésion au dispositif :

? le salarié ne doit exercer aucune autre activité professionnelle ;
? il ne doit bénéficier ni d'un avantage spécifique à caractère vague attribué à titre temporaire liquidé après l'entrée dans le dispositif, ni d'une indemnité versée en application de l'article L. 351-2 du code du travail, du I de l'article R. 322-7 du même code, ou de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 portant création d'un fonds paritaire en faveur de l'emploi.

3.6. Salariés bénéficiant de la préretraite progressive

Les salariés qui bénéficient déjà de la préretraite progressive, en application de l'article L. 322-4 du code du travail, pourront opter, au moment de la signature par l'entreprise de l'accord de cessation anticipée d'activité, pour le dispositif défini par le présent accord, s'ils relèvent par ailleurs des conditions fixées ci-dessus.

Le salaire de référence pour le calcul de l'allocation de remplacement est celui qui a servi de base au versement des cotisations de préretraite progressive revalorisé, le cas échéant, dans les conditions prévues aux articles 1 et 2 du décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998.

Article 4 - Période d'adhésion des bénéficiaires
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007

La période pendant laquelle les salariés peuvent adhérer aux mesures de cessation d'activité est fixée à 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord professionnel de cessation anticipée d'activité.

Article 5 - Procédure d'adhésion des bénéficiaires
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007

La procédure et les modalités d'adhésion des bénéficiaires au dispositif sont définies dans les articles préopposés à chaque entreprise.

Article 6 - Statut des bénéficiaires
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007

Les bénéficiaires du présent dispositif de cessation anticipée d'activité conservent la qualité de salarié de l'entreprise, leur contrat de travail étant suspendu pendant la ou les périodes de cessation d'activité.

Cette suspension est formalisée par la conclusion entre l'employeur et le salarié d'un avenant au contrat de travail.

Article 7 - Allocation de remplacement
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007

7. 1. Modalités de calcul

Pendant toute la durée de la suspension de leur contrat de travail, les salariés bénéficiaires de la cessation d'activité perçoivent une allocation de remplacement comprise entre 65 % du salaire de référence déterminé conformément à l'article R. 322-7-2 VII 2, alinéa 2 du code du travail pour la part n'excédant pas le plafond de la sécurité sociale, auxquels s'ajoutent 50 % du même salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre 1 et 2 fois ce même plafond. Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence est déterminé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été versés les cotisations au régime d'assurance chômage au titre des 12 derniers mois civils précédant l'adhésion au dispositif de cessation d'activité.

7. 2. Cotisations

Cette allocation comprend à la fois la part patronale de l'Etat prévue par l'article R. 322-7-2 du code du travail et telle que précisée par l'arrêté du 28 janvier 2005, et la cotisation de l'employeur.

7. 3. Réévaluation

Le salaire de référence est revalorisé selon les règles définies à l'article L. 161-23-1 du code de la sécurité sociale.

7. 4. Modalités de versement

L'allocation est versée mensuellement par l'organisme gestionnaire désigné à l'article 8 du présent accord sur délégation de l'entreprise. Elle cesse d'être versée à l'expiration de la durée du dispositif.

L'UNEDIC retient chaque mois au salarié en cessation d'activité un montant précisant le montant de l'allocation.

7. 5. Régime social

L'allocation versée aux salariés est un revenu de remplacement, qui n'a pas le caractère de salaire.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord, cette allocation est exonérée de cotisations de sécurité sociale ; elle demeure soumise à la CSG et à la CDRS aux taux applicables aux revenus de remplacement.

Article 8 - Organisme gestionnaire
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007

L'UNEDIC est désigné comme l'organisme gestionnaire chargé de gérer le dispositif pour l'ensemble des entreprises de la branche qui concluent un accord de cessation anticipée d'activité.

Article 9 - Conditions de reprise d'activité dans l'entreprise
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007

L'employeur pourra, à titre exceptionnel, aux fins d'assurer le bon fonctionnement du service, demander aux salariés de reprendre une activité dans l'entreprise, au cours des 6 premiers mois suivant leur entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité.

En cas de reprise d'activité, le versement de l'allocation prévue à l'article 7 du présent accord est interrompu et le contrat de travail reprend effet dans les conditions en vigueur avant la souscription du contrat, jusqu'à ce que le salarié soit à nouveau placé en cessation anticipée d'activité.

Article 10 - Sortie du dispositif
En vigueur non étendu en date du 1^{er} avr. 2009

L'allocation cesse d'être versée lorsque, à partir de luer 60^e anniversaire, les bénéficiaires remplissent les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code.

Les salariés ayant déjà adhéré au dispositif CTAS et n'ayant pas encore été mis à la retraite par l'employeur dans le cadre des dispositions prévues initialement par l'accord signé le 16 mars 2007 de l'avenant au départ à la retraite dès lors qu'ils sont en mesure de remplir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code.

Les salariés situés avant l'adhésion au dispositif CTAS et n'ayant pas encore été mis à la retraite par l'employeur dans le cadre des dispositions prévues par l'accord du 16 mars 2007 de l'avenant au départ à la retraite dès lors qu'ils sont en mesure de remplir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code.

Article 11 - Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1^{er} mai 2007

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à partir de la date de son entrée en vigueur. Il cesse de plein droit à l'échéance des 5 ans. De même, l'accord cesse de plein droit si les dispositions prévues par l'article R. 322-7-2 du code du travail viennent à être abrogées ou modifiées. Toutefois, les salariés ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité, avant l'échéance des 5 ans ou avant l'éventuelle abrogation ou modification des dispositions réglementaires prévues, continuent d'en bénéficier.

Article 12 - Date d'entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 1^{er} mai 2007

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} mai 2007.

Article 13 - Adhésion
En vigueur non étendu en date du 1^{er} mai 2007

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation indépendante ou

groupement d'employeurs ou tout autre groupement individuel, non signataires du présent accord, pourront adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 14 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 1^{er} mai 2007

Le présent accord sera déposé, à la demande de l'ASFA, auprès des services compétents du ministère chargé de l'emploi, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1^{er} mai 2007

Le 27 juin 2006, le syndicat professionnel d'employeurs et 7 organisations professionnelles de salariés ont signé la première convention collective nationale de branche des sociétés routières ou entreprises d'autoroutes ou d'ouvrages routiers ; une huitième organisation professionnelle de salariés a adhéré à cette convention collective le 29 août 2006. Dans le cadre d'intentions communes qui ont été conclues le 13 juin 2006 préalablement à la signature de la convention collective nationale de branche, il a été convenu que le syndicat professionnel d'employeurs se propose d'engager des démarches auprès des administrations compétentes afin de permettre à certains salariés âgés de pouvoir bénéficier du dispositif de cessation anticipée d'activité de certaines entreprises routières (CATS) et qu'en fonction des réponses apportées par les administrations, il conviendrait de négocier avec les salariés à une négociation sur ce thème. Les parties prenantes du processus d'intentions communes ont estimé que, eu égard aux mises en œuvre des dispositions de la branche qui se poursuivraient par le développement de l'emploi ou semi-continu de salariés de lues activités principales, le dispositif dénommé « CTAS » codifié à l'article R. 322-7-2 du code du travail pouvait répondre, pour partie, au souhait partagé de permettre à des salariés âgés ayant exercé des emplois pénibles au sens de l'article R. 322-7-2 du code du travail d'anticiper la fin de leur carrière, s'ils le souhaitent. C'est dans ce cadre qu'ont été engagées des négociations relatives à la cessation anticipée d'activité (CATS), étant rappelé qu'à la suite de la fusion intervenue le 6 décembre 2006, entre le syndicat professionnel d'employeurs précité et l'association des sociétés françaises d'autoroutes, cette association, dont les statuts ont été modifiés en conséquence, a intégralement repris les droits et obligations du syndicat professionnel d'employeurs. A l'issue de 4 semaines de négociations qui se sont tenues les 18 janvier, 8 février, 22 février et 16 mars 2007, il a été convenu ce qui suit :

Avenant du 31 mars 2009 à l'accord du 16 mars 2007 relatif à la cessation anticipée d'activité

Signataires	
Patrons signataires	Association professionnelle des sociétés françaises routières ou entreprises d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (ASFA).
Syndicats signataires	Fédération générale des entreprises et de l'équipement CDFT ; Fédération générale des entreprises CTFC ; Fédération BTP CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de transports CGT ; Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ; Fédération autonome des transporteurs (FAT) UNSA.

Article 1 - Dispositions modifiées par avenant
En vigueur non étendu en date du 1^{er} avr. 2009

Le paragr. 2 de l'article 10 de l'accord collectif national de branche du 16 mars 2007 relatif à la cessation anticipée d'activité de salariés est ainsi modifié :

« Les salariés ayant déjà adhéré au dispositif CTAS et n'ayant pas encore été mis à la retraite par leur employeur dans le cadre des dispositions prévues initialement par l'accord professionnel du 16 mars 2007 doivent leur départ à la retraite dès lors qu'ils sont en mesure de remplir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code. »

Au sens du même article 10 est inséré un paragraphe 3 :
« Les salariés souhaitant entrer dans le dispositif à compter du 1er avril 2009 devront, lors de la signature de l'avenant à leur contrat de travail relatif à la suspension de leur contrat de travail, également approuver explicitement et en toute connaissance de cause qu'ils déclarent à leur employeur dès lors qu'ils remplissent les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code. »

Article 2 - Dispositions inchangées

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2009

Les autres articles de l'accord collectif national de branche relatif à la cessation anticipée d'activité de salariés du 16 mars 2007 restent inchangés.

Article 3 - Conditions d'application

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2009

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés commerciales ou d'activités d'auto-entreprises ou d'ouvrages rituels qui doivent négocier dans les meilleurs délais un avenant d'adaptation à leur accord d'entreprise de cessation anticipée d'activité prévoyant les modalités d'application de l'accord professionnel du 16 mars 2007.

Article 4 - Durée du présent avenant

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2009

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 avril 2012.

Il cessera donc de plein droit à l'échéance prévue par l'accord collectif national de branche du 16 mars 2007 relatif à la cessation anticipée d'activité.

Article 5 - Date d'entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2009

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1er avril 2009.

Article 6 - Adhésion

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2009

Toute organisation représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou professionnelle d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataires du présent avenant, pourront adhérer à l'accord professionnel relatif à la cessation anticipée d'activité de salariés du 16 mars 2007 et à cet avenant dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 7 - Dépôt

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2009

Le présent avenant sera déposé, à la demande de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2009

Dans le prolongement d'intentions communes qui ont été conclues le 13 juin 2006 préalablement à la signature de la convention collective de branche, il a été convenu que le syndicat professionnel d'employeurs se propose d'engager des démarches auprès des administrations compétentes afin de permettre à certains salariés âgés de plus de 60 ans bénéficiaires du dispositif de cessation anticipée d'activité de salariés (CATS) et qu'en fonction des réponses apportées par lesdites administrations concernant les catégories de salariés éligibles, il conviendrait de négocier avec les salariés à une négociation sur ce thème.

C'est dans ce cadre qu'ont été engagées des négociations relatives à la cessation anticipée d'activité (CATS). A l'issue des 4 semaines de négociations qui s'étaient tenues entre le 18 janvier et le 16 mars 2007, un accord professionnel a été conclu le 16 mars 2007 et décliné ensuite au niveau de 8 entreprises de la branche.

Or, 3 nouvelles législations successives ont intervenues depuis mars 2007, qui ont touché en matière l'économie générale de l'accord de branche relatif à la CTAS et des 8 accords conclus. En effet :

? la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 a instauré à la charge de l'employeur une contribution de 50 % sur les indemnités versées en cas de mise à la retraite ;

? la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 a doublé le montant de l'indemnité légale de licenciement pour motif personnel ; or, conformément au code du travail et à la convention collective nationale de branche, l'indemnité de mise à la retraite ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement ;

? la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 limite désormais la possibilité d'une mise à la retraite avant 70 ans aux seuls bénéficiaires d'une préretraite CTAS ayant pris effet au 1er janvier 2010.

Pour répondre en conséquence aux nouvelles obligations qui s'imposent aux entreprises de l'accord initial et dans le souci partagé de pérenniser le dispositif CTAS jusqu'au 30 avril 2012, les parties signataires du présent avenant ont convenu, à l'issue de la consultation paritaire du 31 mars 2009, ce qui suit.

Avenant n° 1 du 31 mars 2009 relatif

au toilettage technique

Signataires	
Patrons signataires	L'association plnsiloorsfeene des sociétés françaises ccnesaeinoisrons ou enpiatextlts d'autoroutes ou d'ouvrages riuotres (ASFA),
Syndicats signataires	La fédération générale des tpratsnos et de l'équipement CDFT ; La fédération générale CTFC des trsnprotas ; La fédération CFE-CGC BTP ; La fédération ninatlaoe des siatdcnys de trotnasprs CGT ; La fédération de l'équipement, de l'environnement, des tspnaorrts et des sevceirs FO ; La fédération atnuomoe des ttsrrpnoas (FAT) USNA ; La confédération naitlanoe des salariés de Facnre (CNSF) ; Le syaindct SUD autoroutes,

Article 1 - Négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

En vigueur étendu en date du 31 mars 2009

A l'article 10. a, les tmeres « snot autorisés à négocier et à cnouclre des adroccs d'entreprise pornatt sur l'ensemble des thèmes croncennat la possiofren et qui enetnt dnas le champ de la négociation en eintsrrepe » snot remplacés par les tmeres « snot autorisés à négocier et à clrucone des accdros d'entreprise parntot sur des mreesus dnnot la msie en oureve est subordonnée par la loi à un acorcd collectif, à l'exception des adorccs sur les modalités de contaotsiuns et d'information du comité d'entreprise en cas de lneemncieit économique de 10 salariés et puls ».

A l'article 10. b, snot ajoutés, in fine, les temers « Les onniarraigsts snidalyces représentatives dnas la barnche dnnot relève ces esnetreirps snot informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations. »

A l'article 10. b 1, les treems « dinovet être approuvés à la majorité des mebmres élus présents lros de la réunion organisée à cet eefft et anayt driot de vtoue » snot remplacés par les tmeers « doeivnt être approuvés par des merbmes trliietuas élus représentant la majorité des sefgurafs exprimés lros des dernières élections peïnssrefnloelos ».

A l'article 10. b 2, snot ajoutés les alinéas svnitaus :

« La cmsioiomn pairtirae de brnahce se poorncne sur la validité de l'accord dnas les 4 mios qui sunevit sa tirmssniaosn ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

Faute d'approbation par la coisimsmon piratriae de branche, l'accord est réputé non écrit. »

Aux aelitracs 10. a, 10. c et 10. c 2 de la ctnveoinon ceiltolcve natoanile de brhnace reatlifs à la négociation clicoteve dnas les eepsiternrs dépourvues de délégué syndical, les tmeers « oirnagianosts sylneadcis représentatives au paln nianoatl » snot remplacés par les teemrs « ogtoaiisrnans scnaldyeis représentatives au neaviu de la brnahce ».

A l'article 10. c 1 rialtef à l'information des oagnatsionris seyncadlis les tremes « les ooagtirinnass seialcndys représentatives au paln noatinal dionvet être informées au paln psrnonifeoesl et au paln départemental ou local, par l'employeur, de sa décision d'engager des négociations » snot remplacés par les temers « les oanrsaigotins sencyildas représentatives dnas la barnche de lluqaele relève l'entreprise snot informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations ».

A l'article 10. c 2est ajouté un dnereir alinéa : « Fuete d'approbation à la majorité des sefrguafs exprimés, l'accord est réputé non écrit. »

Article 2 - Embauche

En vigueur étendu en date du 31 mars 2009

Le 11e tiert du deuxième papagarhre de l'article 18 de la cvotineonn cltliovcee nlaianloe de bhnacra rialtef au cntaort de taairvl imrtnettenit est supprimé.

Article 3 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 31 mars 2009

A l'article 23. b de la cneniotvon cctelviole naotianle de branche,

les teems « rpoes caeepsomnutr de ramnceepmelt » snot remplacés par les termes « reops csntoeapmeur équivalent ».

Le phgapaare 3 de l'article 23 de la cneoitvnon cciellvoté ntnaalioe de bhnacra rtailef aux hreues supplémentaires est modifié dnas son intitulé et son contneu aifn de mainniter par vioe cnelitnonnloeve le reops cetapsmnoeur prévu puor les hueres effectuées au-delà de la 41e heure, à l'intérieur du cgntninoet aneul conventionnel.

Par ailleurs, il est créé un paragparhe 4 intitulé « Canorieprtte oirgtobliae en reops » rédigé cmmoe siut :

« 4. Catroretipne ograoliibte en reops

Conformément aux dpissniitoos législatives et réglementaires en vigueur, les hreues supplémentaires ornveut dirot à une cnieorptrae otrogalibie en repos dnnot la durée est égale à 100 % du traavil apoclmci au-delà de 35 heures, puor les hueres effectuées au-delà des cntnitgoens anenuls fixés dnas les litimes définies au a ci-dessus, étant précisé que, conformément aux dptsosniiois législatives et réglementaires en vigueur, puor les epeitnrress elpymaont 20 salariés au plus, cette ctoriarnepte ooibriltgae en repos srea de 50 % des hereus ainsi accomplies. »

Article 4 - Dispositions relatives aux salariés handicapés

En vigueur étendu en date du 31 mars 2009

A l'article 31 de la cnievonton cliotcvee nnalaotie de branche, le trmee « CTOOERP » est remplacé par « Cisimomosn des dtoris et de l'autonomie des prenosns handicapées ».

Article 5 - Indemnités de licenciement

En vigueur étendu en date du 31 mars 2009

Le pgarhrpaae a de l'article 44 de la cioetovnnn ciltlevcoe nailtonae de bhancre est modifié cmmoe siut :

? les teems « arols qu'il ctopme 2 ans d'ancienneté ipnrimertoue » snot remplacés par « arols qu'il cmotpe 1 an d'ancienneté iuiorprtnee » ;

? les termes « Ctete indemnité ne puet être inférieure à 1 / 10 de mios de saalire par année d'ancienneté. A piattr de 10 ans d'ancienneté, ctete indemnité mmuniim est de 1 / 10 de mios de srilae puls 1 / 15 de mios par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. » snot remplacés par « Cette indemnité ne puet être inférieure à 1 / 5 de mios de sliraae par année d'ancienneté. A ptrair de 10 ans d'ancienneté, ctete indemnité minimum est de 1 / 5 de mios de sliraae puls 2 / 15 de mios par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. »

L'alinéa 3 de l'article du pgpaarrhae a de l'article 44 de la cinventoon cteoilcve noaalitne de banchre est supprimé.

Article 6 - Droit individuel à la formation

En vigueur étendu en date du 31 mars 2009

A l'alinéa 3 du paapragrhe c de l'article 51 de la cvointenn clovticele nnlatoaie de branche, les trmees « une alitcaolon égale à 50 % de sa rémunération nttee mselnluee » snot remplacés par « une aotailclon égale à 50 % de sa rémunération nette hroiare ».

Article 7 - Nouvelle rédaction des articles

En vigueur étendu en date du 31 mars 2009

Le présent avaennt cdounit à une nluvolee rédaction de canrites alriects de la cevtonnoin cvciellote ntoainale de branche. Ctete nlevuolee rédaction fgriue en aenxne au présent avenant.

Article 8 - Durée de l'avenant

En vigueur étendu en date du 31 mars 2009

Le présent avennat est ccolnu puor une durée indéterminée.

Article 9 - Extension

En vigueur étendu en date du 31 mars 2009

Les ptreais sgaanteiirs covinenent de dnedmaer l'extension du présent avenant.

Article 10 - Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 31 mars 2009

Le présent annexe entrera en vigueur le lendemain du dépôt légal mentionné à l'article 12 ci-après.

Article 11 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 31 mars 2009

Toute organisation représentative de salariés au sein du cadre du travail ainsi que toute organisation syndicale ou professionnelle d'employeurs ou toute organisation professionnelle individuellement, non signataire du présent avenant, pourront adhérer au présent avenant dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 12 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 31 mars 2009

Le présent avenant sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 mars 2009

Afin de mettre à la disposition des salariés, de leurs représentants, des organisations syndicales et des employeurs, un texte actualisé au regard des dernières évolutions législatives et réglementaires, il est approuvé de procéder, par voie d'avenant de totalité de l'ensemble de la branche de l'industrie de la mode, à la mise à jour, à dater du jour de la signature, du texte ci-dessous.

En application du principe énoncé ci-dessus, le présent avenant porte sur 6 points :

1. La mise en conformité, au regard de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, de l'article 10 de la loi n° 2008-196 relative à la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;

2. La suppression du premier tiers du deuxième paragraphe de l'article 18 relatif aux modalités de fructification des cotisations de travail, qui ne se justifie plus dans la mesure où il fait référence à un protocole de branche de la CNCB relatif au contrat de travail à durée déterminée ; or, à l'issue de la négociation relative à la CCNB, ce contrat a été supprimé ;

3. Le remplacement, en application de la loi du 20 août 2008, des termes « repos compensatoire de repos compensatoire » par les termes « repos compensatoire équivalent » et les termes « repos compensatoire légal » par « repos compensatoire équivalent » ;

4. Le remplacement, en application de la nouvelle réglementation, de l'acronyme « CTROEP » par « Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées » ;

5. La mise en conformité du paragraphe a de l'article 44 (Indemnités de licenciement) en application de la loi du 25 juin 2008 relative au marché du travail ;

6. Concernant le DIF, le renvoi de la mention « une somme égale à 50 % de sa rémunération nette mensuelle », par « une somme égale à 50 % de sa rémunération nette mensuelle » ; en effet l'arrêté d'extension prononcé le 2 mai 2008 par le ministre du travail a été modifié.

Par ailleurs, sont supprimés les articles relatifs aux repos de nuit et de nuit précédents, et bien que la loi du 20 août 2008 ait abrogé les dispositions relatives au repos compensatoire pour les heures effectuées au-delà de 41 heures, les dispositions relatives au repos

compensatoire prévu au 1er tiret du paragraphe 3 de l'article 23 de la loi n° 2006-496 relative au travail de nuit des femmes de nuit du 27 juin 2006 pour les heures effectuées au-delà de la 41e heure, à l'intérieur du cadre conventionnel.

Par voie de conséquence et à l'issue des discussions préparatoires des 15 octobre et 26 novembre 2008,

il a été convenu ce qui suit :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 31 mars 2009

Nouvelle rédaction des articles concernés
Article 10
Négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical
a) Principes

Les parties s'engagent de la présente convention collective en l'absence de délégué syndical dans une entreprise, les représentants élus du personnel, ou en cas de concurrence aux élections professionnelles, un ou plusieurs représentants mandatés par une ou plusieurs organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche sont autorisés à négocier et à conclure des accords d'entreprise portant sur des matters d'ordre collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés et plus. Toutefois, même lorsque la loi le permet, sont exclues du champ de la négociation toutes les dispositions qui y dérogeraient.

b) Saitout des entreprises dépourvues de délégués syndicaux, mais ayant des représentants élus du personnel

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, ou de délégués du personnel élus au sein de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise dans les conditions définies aux paragraphes 1 et 2 ci-après. Les organisations professionnelles représentatives dans la branche sont relèves des entreprises informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

1. Conditions de majorité

Les accords conclus avec les organisations représentatives du personnel doivent être approuvés par des membres élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

2. Affectation par une commission paritaire de branche

Ces accords ainsi acceptés doivent être soumis, préalablement à leur entrée en vigueur, à l'approbation d'une commission paritaire de branche constituée à cet effet, afin d'acquiescer la qualité juridique d'accords d'entreprise.

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa constitution ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

Faute d'approbation par la commission paritaire de branche, l'accord est réputé non écrit.

c) Négociation avec des salariés mandatés dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et en l'absence de représentants élus du personnel

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de conciliation établit l'absence de représentants élus du personnel, des accords peuvent être conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour une négociation

déterminée, par une ou plusieurs organisations représentatives au niveau de la branche. A cet effet, une même organisation syndicale ne peut représenter qu'un seul salarié. Les conditions dans lesquelles le ou les salariés mandatés peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise sont définies aux paragraphes 1, 2, 3 et 4 ci-après.

1. Organisation des négociations

Afin de permettre de négocier un salaire, les organisations représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

2. Conditions de majorité

Les accords signés avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations représentatives au niveau de la branche, acquièrent la qualité d'accords d'entreprise après avoir été approuvés par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur et devant respecter les principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation à la majorité des suffrages exprimés, l'accord est réputé non écrit.

3. Statut des salariés mandatés

La désignation du salarié mandaté par l'organisation syndicale est effectuée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Le salarié mandaté bénéficie de la protection prévue par le code du travail.

Article 18 Embauche

L'embauche s'effectue dans le respect de la législation et de la réglementation en vigueur et des dispositions de la présente convention collective.

Tout engagement est confirmé par la signature d'un contrat de travail écrit dans lequel doivent figurer les mentions suivantes :

- ? la nature du contrat de travail ;
 - ? l'identité des parties ;
 - ? le lieu de travail ; en cas de pluralité de lieux de travail, l'un d'entre eux sera pris en compte comme rattachement administratif ;
 - ? l'emploi occupé et la classification du poste dans le cadre de l'emploi à cet effet, telle que prévue par la présente convention collective ;
 - ? la date de début du contrat ;
 - ? la durée de la période d'essai ;
 - ? la durée du travail ;
 - ? le montant et la composition des éléments constitutifs de la rémunération, en indiquant les éléments de rémunération qui sont pris en compte pour la comparaison avec la rémunération allouée gérée définie à l'article 37 de la présente convention collective ;
 - ? la fonction de base et les avantages d'entreprise applicables ;
 - ? le cas échéant, les conditions particulières liées au poste tenu.
- L'employeur fournit, le cas échéant, le règlement intérieur applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

L'engagement du salarié est subordonné au résultat de la visite médicale d'embauche à laquelle tout salarié doit se soumettre, ainsi qu'aux différentes formalités administratives liées à l'embauche.

A ce titre, certaines obligations peuvent nécessiter la production de documents tels que, par exemple, le diplôme, un certificat médical, le permis de conduire.

Ultérieurement, le salarié devra assumer dans les délais, son obligation de fournir tous les éléments nécessaires liés à sa situation personnelle, qui ont un impact sur le contrat de travail ou la relation de travail avec l'entreprise.

Article 23 Heures supplémentaires

Les prestations supplémentaires de la présente convention collective ne peuvent que le régime des heures supplémentaires est encadré par les dispositions suivantes :

a) Régime des heures supplémentaires

Les prestations supplémentaires de la présente convention collective ne peuvent que le régime des heures supplémentaires qui peut être effectué est limité à 180 heures par an et par salarié.

Par ailleurs, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ce contingent est réduit à 130 heures par an et par salarié lorsque la durée hebdomadaire de travail réelle dans le cadre d'un accord d'entreprise de durée déterminée ; toutefois, cette réduction n'étant pas applicable lorsque l'accord d'entreprise prévoit une réduction de la durée hebdomadaire de travail dans les limites de 31 et 39 heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale habituelle inférieure ou égale à 70 heures par an, les prestations supplémentaires de la présente convention collective ne peuvent qu'il y a lieu, dans ce cas, d'appliquer les modalités prévues au 1er alinéa.

b) Conditions

1. Modalités

Les heures supplémentaires sont effectuées dans les conditions suivantes :

- ? 25 % pour les 8 premières heures au-delà de la durée habituelle de travail ;
- ? 50 % pour les heures suivantes.

2. Ropes compensatoire équivalent

Le paiement des heures supplémentaires et des prestations afférentes peut être remplacé, par voie d'accord d'entreprise, en tout ou partie, sur demande du salarié et acceptée par l'employeur, par un ropes compensatoire équivalent.

3. Ropes compensatoire en ropes

Les heures supplémentaires donnent droit à une prestation compensatoire en ropes dont la durée est égale à 50 % du temps travaillé au-delà de 41 heures, pour les heures effectuées à l'intérieur des limites annuelles prévues dans les limites définies au 1er alinéa de l'article 23.

4. Ropes compensatoire en ropes

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les heures supplémentaires donnent droit à une prestation compensatoire en ropes dont la durée est égale à 100 % du temps travaillé au-delà de 35 heures, pour les heures effectuées au-delà des limites annuelles prévues dans les limites définies au 1er alinéa de l'article 23, étant précisé que, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, pour les prestations supplémentaires de plus de 20 heures au plus, cette prestation compensatoire en ropes sera de 50 % des heures ainsi accomplies.

Article 31 Dispositions particulières aux salariés handicapés

a) Définition

Est considéré comme salarié handicapé au sens des dispositions législatives en vigueur et de la présente convention collective, toute personne appartenant à l'une des catégories suivantes, telles que définies par la législation en vigueur :

- ? les personnes reconnues handicapées par la Commission des

ditros et de l'autonomie des personnes handicapées ;
 ? les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire 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 attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, 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 au moins des 2 / 3 leur capacité de travail ou de gain ;
 ? les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
 ? les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la législation en vigueur 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 d'invalidité définie par le code de l'action sociale et des familles ;
 ? les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

b) Période

Les parties signataires de la présente convention collective entendent insinuer leur volonté partagée de mener une politique active et durable d'insertion, de maintien dans l'entreprise, de progression au sein de celle-ci et d'amélioration des conditions de travail des salariés handicapés.

c) Modalités de mise en œuvre

Le principe énoncé ci-dessus se traduit notamment par les actions suivantes dans les entreprises :
 ? la réalisation d'études ergonomiques relatives à des postes présentant un potentiel d'embauche de personnes handicapées ;
 ? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;
 ? la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de formation destinées aux responsables hiérarchiques susceptibles d'accueillir des salariés handicapés ;
 ? l'élaboration de mesures concrètes destinées à faciliter la vie au travail des salariés handicapés, comme, par exemple, l'aménagement des locaux, des postes et situations de travail ;
 ? la prise en compte des besoins de salariés handicapés relatifs à des aménagements d'horaires individualisés pour permettre l'accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans l'emploi ;
 ? la facilitation de la reconnaissance par la Coexistence des droits et de l'autonomie des personnes handicapées par l'assistance des entreprises aux démarches administratives des salariés concernés ;
 ? la mise en œuvre d'actions de formation-reconversion en faveur des salariés titulaires d'un handicap au cours de leur vie professionnelle ou leur promotion ou de leur retour à l'emploi ;
 ? l'association à ces différentes démarches des médecins du travail, pour les aider dans leur action ;
 ? la coopération avec des associations d'entraide et des organismes et associations de handicapés ou spécialisés.

Accord du 31 octobre 2014 relatif à la diversité et à l'égalité des chances

Signataires	
Patrons signataires	ASFA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; FAT USNA ; FEETS FO.

Article 1er - Champ d'application
 En vigueur étendu en date du 31 oct. 2014

d) Rôle des représentants du personnel et des représentants syndicaux de salariés

Les parties signataires de la présente convention collective entendent insinuer leur volonté partagée de mener une politique active et durable d'insertion, de maintien dans l'entreprise, de progression au sein de celle-ci et d'amélioration des conditions de travail des salariés handicapés.

Article 44

Indemnités de licenciement

a) Indemnités législatives et réglementaires

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté imputable au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimale de licenciement. Cette indemnité ne peut être inférieure à 1 / 5 de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de 10 ans d'ancienneté, cette indemnité minimale est de 1 / 5 de mois de salaire plus 2 / 15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé proportionnellement.

Article 51

Le droit de congé à la maternité

c) Modalités de mise en œuvre

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la maternité en vigueur, la mise en œuvre du droit de congé à la maternité relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. En principe, les congés de maternité engagés au titre du droit de congé à la maternité se déroulent en dehors du temps de travail. Dans ce cadre, conformément aux dispositions législatives et conventionnelles relatives à la maternité en vigueur, le salarié bénéficie du congé par l'employeur d'une allocation égale à 50 % de sa rémunération nette horaire. Toutefois, lorsque les activités de formation engagées sont en lien avec les compétences requises pour tenir un poste au sein de l'entreprise, les parties signataires de la présente convention collective conviennent qu'elles prouvent se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail, étant précisé que le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération pour la partie se déroulant sur le temps de travail.

d) Information des salariés

Tout salarié est informé, chaque année, de la situation de son droit de congé à la maternité par le biais d'un document établi par son employeur et joint à son bulletin de paie.

Le présent accord est applicable aux entreprises existantes dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés d'assurance ou d'activités routières.

Article 2 - Principes directeurs et modalités communes

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2014

a) Principes

Le présent accord vise à développer l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle de tous les salariés, quel que soit leur origine, leur sexe, leur âge, leur situation sexuelle, leur âge, leur situation de famille ou de grossesse, leurs caractéristiques génétiques, leur appartenance ou non-appartenance, leur ou supposée, à une ethnie, une

nation ou une race?(1), leurs onopinis politiques, leurs activités syndicales ou mutualistes, leurs convictions religieuses, leur apparence physique, leur patronyme, leur état de santé ou leur handicap.

b) Engagement des dirigeants et mobilisation des acteurs

L'engagement personnel des dirigeants des entreprises de la branche constitue un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans ces entreprises. C'est par leur implication et leur détermination que cette politique peut et pourra se déployer avec efficacité à tous les niveaux des entreprises.

Ce déploiement passe notamment par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés.

c) Saisir l'ensemble de l'ensemble des salariés

La prise en compte des cadres dirigeants, des représentants hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux problèmes liés à la diversité et à la lutte contre les discriminations est nécessaire à toute démarche de changement et doit permettre de prendre conscience des points sur lesquels chacun peut agir.

Cette prise en compte doit permettre de lever les obstacles existants et de mobiliser l'ensemble des acteurs des entreprises. A ce titre, l'implication des instances représentatives du personnel est un facteur de réussite important : dans ce cadre, devra être mis en place un espace de dialogue social approprié, en liaison avec les représentants syndicaux et les représentants du personnel.

Les entreprises s'engagent à reconnaître que la formation initiale ou l'expérience professionnelle antérieure des salariés sont complétées, s'ils ne disposent pas déjà des connaissances nécessaires, par une formation ou une formation intégrant les problèmes liés à la diversité et à la lutte contre les discriminations.

d) Accès à l'emploi

Dans le cadre de leur politique de recrutement, les entreprises de la branche vont intégrer des profils variés en matière d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de statut vis-à-vis du handicap et, à ce titre, à diversifier, autant que faire se peut, leurs canaux et leurs modes de recrutement.

Ces entreprises se déclineront selon les deux axes suivants :

La prise en compte de la diversité des expériences professionnelles, des niveaux de formation initiale, de la mixité des âges, des sexes et de la situation des personnes vis-à-vis du handicap.

Compte tenu des différents métiers existant dans les entreprises de la branche, les mesures effectuées dans ces entreprises doivent être réalisées sur la base de compétences appropriées aux emplois proposés et d'une variété de formations initiales.

Par ailleurs, les entreprises réaffirment leur volonté de favoriser le recrutement des personnes handicapées en adéquation avec leurs besoins en emplois qu'il s'agit de combler.

La garantie de l'objectivité des procédures de recrutement.

Chaque entreprise mettra en place, après information des représentants élus du personnel, les procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et visant à une efficacité des recrutements. Chaque entreprise devra s'assurer de la bonne application de ces procédures.

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, les aptitudes, l'expérience et d'assurer une égalité de traitement, les entreprises s'attacheront à utiliser des méthodes objectives de sélection, notamment :

? en veillant à ce que les libellés de postes soient non discriminatoires ;

? en appliquant des critères objectifs de recrutement ; les capacités des candidats à occuper les postes à pourvoir sont appréciées objectivement sur l'expérience et les compétences professionnelles en matière de savoirs, savoir-être et savoir-faire ;

? en tenant les informations collectées en toute objectivité ; à ce titre, les données répertoriées lors des différentes étapes du recrutement ne devront comporter aucun élément discriminatoire et auront pour seul objectif d'apprécier les compétences et les capacités du candidat.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche sont invitées à développer des partenariats avec des organismes institutionnels tels que Pôle emploi, les missions locales, ou encore l'AGEFIPH pour les salariés handicapés.

e) Temps partiel

Les entreprises s'engagent à promouvoir la politique d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps partiel et ceux travaillant à temps plein.

Les entreprises sont invitées à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

Lorsque des postes à temps partiel se libèrent, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi de ce type dès lors qu'ils possèdent les qualifications et les compétences requises.

Les demandes des salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet, disposés à acquérir les qualifications et les compétences requises, sont également examinées.

Par ailleurs, les entreprises sont invitées à examiner, en coordination avec les représentants du personnel ou les organisations syndicales, les modalités possibles de flexibilité du travail à temps partiel choisi.

f) Mesure de moyens

Dans les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus, les mesures suivantes sont mises en œuvre :

? l'allocation de ressources pour soutenir cette démarche (formation, communication, etc.) ;

? la désignation d'un « responsable égalité des chances », chargé par le chef d'entreprise de suivre la mesure de cette politique. En charge des questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, il participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en la matière, et en participant aux actions d'information. Une formation lui permettant, le cas échéant, d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de cette mission peut lui être proposée ; ? le choix des personnes des services « ressources humaines » (cabinet de recrutement, organismes de formation, etc.), notamment en fonction de leur impartialité et des garanties qu'ils présentent pour assurer l'égalité des chances.

g) Formation professionnelle

Compte tenu de l'importance de la prise en compte par la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, 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.

En conséquence, les entreprises définiront les mesures propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

h) Accès des salariés à des postes de responsabilité

Pour favoriser l'accès des salariés à des postes de responsabilité, les entreprises s'engagent à définir des modalités d'organisation du travail qui évitent les discriminations spécifiques à certaines catégories de management.

i) Évaluation des dispositifs

Les entreprises de la branche emploient 300 salariés et plus mettent en œuvre des dispositifs d'évaluation de leurs politiques de diversité et d'égalité des chances, qui peuvent prendre notamment la forme d'audits par des cabinets extérieurs et/ou l'obtention de la labellisation, tel que défini par les dispositions réglementaires en vigueur.

j) Instances représentatives du personnel et organisations syndicales

Les entreprises s'engagent à respecter au mieux les dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives aux rôles respectifs des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales de salariés.

Les modalités d'information des représentants du personnel et des organisations syndicales sur la mise en œuvre des dispositifs en matière de diversité et d'égalité des chances sont définies en entreprise.

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à favoriser la volonté partagée de veiller, lors de la conclusion des négociations d'accord préélectoraux, au respect des principes énoncés dans le présent accord.

(1) Au sens de la directive 2000/43/CE.

Article 3 - Egalité entre les femmes et les hommes et mixité

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2014

a) Remue-méninges

Principes :

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans les entreprises constitue un élément essentiel de mixité dans les emplois.

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les

qincalfiotuas des candidats. Les définitions de ptose deoivent être non dncnatrmesiis à l'égard du sexe.

Modalités :

En vue d'assurer un rucrteenmet équilibré au sien des etsnreireps de la branche, les piaerts sniaiaerqs sgleniunot que les critères déterminants du renrmctueet snot les compétences, les qnacifaltuiois et l'expérience du candidat.

Dans cet esprit, les orffes d'emploi dvenoit être rédigées de façon non discriminatoire. Ainsi, à ptjreos professionnels, motivations, peietltns d'évolution, expériences et compétences comparables, les ctardiedanus féminines et masucinles divoient être analysées sleon les mêmes critères. A ctete fin, les dpiosisitfs de sélection dnoivet reetsr crisutnots aotour de la ntooin de compétences.

Dans les epeinrsets de minus de 50 salariés, non tunees de présenter un rorpapt anenul sur la stouitain comparée des fmmees et des hommes, l'employeur fruoint tuos les 3 ans aux délégués du proensnel le nmrobe de rcurtemneets réalisés par sxee et tpye de contrat. En cas de déséquilibre important, les délégués du peseronnl en étudient les rsanios et pveuent flomruer des poisontpns d'actions vsinat à le réduire. Dnas les atreus entreprises, la prat des feemms pmari les ctiadnas ruteens devra tendre, à plifros équivalents, à cosrrdornepe à la poiprorton des fmeems prami les cdiaadtns au poste.

Afin de noecfrer la mixité, une aeotnitrn particulière est portée aux métiers et catégories perooinelsfnlss puor llqusees un déséquilibre stcuretel est constaté. A ce titre, les caractéristiques de cinrtaes métiers et luer carde de tavaril sernot pirs en cmotpe aifn de remédier à ce déséquilibre. Des aointcs srneot ciountdes aifn de falitecr l'accès des femmes aux potess réputés msclaiuns cmome culei des hmeoms aux ptoess réputés féminins, nnaotmemt l'aménagement des postes, le reermnfceot des ftmooianrs aux métiers tceieuhqns et des aocitns de sessoiaibtnlin auprès des écoles et des établissements de formation.

Les esrteierpns se fniext puor oejbtcf d'équilibrer pssemgrineeorvt la poroitpron des fmmees et des hmoems snauivt les tpyes de potses ou les grndeas filières d'activité et sieliinsesbt les managers, dnas le carde de lures aocntis de recrutement, sur l'obligation d'assurer un teminatert équitable etnre les fmmees et les hommes.

b) Frmtiaoon peenornlosislf

Les ptaeirs sigertaains silnngueot que la fomotiarn pinefoeslnrose cnisuttoo l'un des lreveis etileensss puor asersur une égalité de tiennretat etrne les feemms et les hommes.

Par le développement des compétences, la protoaimn pofiseenrnsole corcnout au pcriipne d'égalité plnnloosfesrieie etnre les feemms et les homems dnas le déroulement de luer carrière.

A ce titre, les enerstrpeis intègrent dnas les ftmonoiars managériales la quetsoin de l'égalité professionnelle, nameomnt en matière de porotiomn et de cdnnoitois de travail.

L'entretien professionnel, différent de l'entretien d'appréciation annuel, diot être réalisé tuos les 2 ans et à également puor but de mieux préparer, ntenoamnt par le bias de la formation, les départ et rotuer d'absences detis de lnouge durée, cmome le congé de maternité, le congé pntraaal d'éducation, de stouien familial, d'adoption, le congé sabbatique, l'arrêt lgnuoie maladie, le congé preanatl à tpmes partiel, mias également à l'issue d'un mndaat syndical.

De façon générale, les eireetsrpns snot gnrtaaes que le paln de fmrtioian aigni que les aitocns de fmotairon projetées, tnat puor le développement pnsiesnorefol de chcaun que puor l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bein aux fmeems qu'aux hommes.

c) Pomoitorn et mobilité

Principes :

Au-delà de la mixité dnas les piquoleits de recrutement, une véritable puittqloe de mixité dnas les eimlpos iimquple que les fmemes pnuiessst avoir, à compétences équivalentes, le même pcorruas pserofnesoinl que les hoemms et les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux pteoss de responsabilité, qeul qu'en siot le niveau.

Les fmemes et les hmeoms doivient pouoivr bénéficier d'une aifofcaettn snas discrimination.

A cet égard, une attneoitn particulière est portée aux pstoos auqleux les feemms n'ont aujourd'hui que rrenamet accès, en veailnt à ce que, à compétences, expériences et pliorfs équivalents, ancuue nionitoamn ne siot fiate en ftioocnn du sxee du salarié, nmmntoat sur les psotes à responsabilité.

Modalités :

Les estreepnrns doernvt en puitcraleir eaniexmr les critères rueents dnas la définition des psetos de tvairal qui serainet ojmieentbvctet de ntraue à écarter les feemms de luer accès, alros même qu'elles dosepsint de l'ensemble des compétences rqueeisus puor y accéder.

De la même façon, eels s'attacheront à ce que les modalités d'organisation du tvaaril du salarié, nemotamnt l'aménagement des horaires, ne ciunstotnet pas, au sien d'une même fonction, un ftuacer de dmioriciasnitrn dnas la répartition des tâches et dnas les possibilités de promotion.

Elles vonlrileet en oture à ce que les intitulés des psteos de tvriaal ne cnsdueniot à acnuue disriiacnitomn sexuée.

Par ailleurs, eells sneort attvtinees à ce que les aménagements d'horaires qui aurnaiet pu être mis en place, noametnmt puor faeiiltcr la cloaoiinctn de la vie pfielonrslsoe et de la vie familiale, ne pisneust firae oblactse à des potoioproins d'évolution de carrière.

S'agissant des einertents professionnels, les erseietnprs reeenidntt des critères d'évaluation qui ne peissunt crudine à une qceuuolqne discrimination, drcitee ou indirecte, etrne homems et femmes.

Elles étudieront des modalités de msie en ?uvre du tmpes pialtal qui ne désavantagent pas les femmes. Loqusre des pstoos à tmpes pieln snoret scetsuibepls de se libérer, ils srnoet proposés en priorité aux salariés à tepms pertail qui ont les qfuailcotaniis et les compétences rsuieeqs et qui en fnot la demande.

Dans le même esprit, les eireeptnss cehernchrot à développer des souontils inaeonntvs dnas le dainome des sreeivcs au peenrnosl (actions cojotienns aevc les comités d'entreprise, piarrteant aevc les collectivités locales, etc.).

Lorsque la mobilité géographique fiat priate du praroucs professionnel, eells s'emploieront à ce que les modalités de msie en ?uvre de ctete mobilité snieot caibelpomts aevc les cornntateis de la parentalité.

Les etrspeinres snlguoinet que le fiat d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé prtneaal d'éducation ne csiottne en aunuce façon un élément oteibcjr ponuvat jtsfeiiur une mnrnodie rémunération et ne cstiuotne pas un critère rocneue ou titace de nruate à farie otalbsce ou à rrtaedr une poiootmrn professionnelle.

Elles recerheocnrht les modalités ptrqiaues sbiutpelescs de pmerrtete aux salariés qui le seonauhtit de matnieinr un lein aevc l'entreprise pennadt tutoe la durée d'un congé de maternité ou d'un congé pnreaatl à tmpes plein, aifn de flceaitir luer ruoetr à l'activité pooierneslfnle à l'issue de luer absence.

d) Egalité saaralile

Principe :

Les paetirs sraiteiagns relnelpapt le ppcnriie sloen lequell, dnas chuae entreprise, tuot eomyluper est tneu d'assurer, puor un même tiavral ou puor un travial de vaelur égale, l'égalité de rémunération etnre les fmemes et les hommes.

Le rcepset de ce piiprnce cusitonte un élément eeseintsl de la duyainqme de l'égalité prnieefsloolsne et de la mixité dnas les emplois.

Les paretis strgiaaiens relapenlpt que les disparités de rémunérations ne pevenut pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou à l'autre sexe.

Modalités :

Les erresetipnes s'assurent que la myoenne des ataenimgtonus idinldviueles des fmemes est équivalente à la mnyonee des aateongitmnus iediuidvnells des hmoems au sien des gearnds catégories professionnelles. Une anitteton particulière est portée, lros des révisions de salaires, aux salariés à temps partiel, aifn de ne pas les pénaliser par rpoaprt aux salariés tavlalnrriat à temps complet.

Si, à compétences et à anciennetés égales, puor des salariés euntcfafet les mêmes tâches, des écarts de rémunération etrne les fmeems et les hemoms snot obteceijvnmet constatés, l'entreprise diot vérifier les rsainos de ces écarts, aevc cmmeo obtjeif de les supprimer.

Dans l'hypothèse où aucnue raionsn ojicbteve ne les justifie, l'entreprise diot firae de la seporuisspn de ces écarts une priorité en peanrnt les mursees appropriées.

Sont considérés, en vertu de l'article L. 3221-4 du cdoe du travail, comme aynat une vaelur égale les tauarvx qui egnixet des salariés un enlesbme cambarpole de cioancnasens pnireeeooflsls consacrées par un titre, un diplôme ou une paqtirue professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de cagrhe pqhysuie ou nerveuse.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mras 2006 reiavlte à l'égalité siraalale etrne les femmes et les hommes, il est rappelé que les eprrtiness suomiess à la négociation aleunnle otigiablore sur les sirlaeas eeffitfics dnvoiet négocier chuae année puor asaleynr la staiuiton et, le cas échéant, définir et prgemomarr les meersus peamrenntt de suppemrir les écarts de rémunération etnre les femmes et les hommes, dnas le cadre des négociations sur les salaires.

e) Msereus liées aux congés de maternité, d'adoption et prnetaal
Les erpeintres snot invitées à reeechchr les modalités pueatigrs petarnetmt aux salariés qui le sioanhetut de meatiniinr un lein

avec l'entreprise pendant les congés de maternité, d'adoption et parental, afin de faciliter le retour à la vie professionnelle.

Dans cette perspective, les droits sont réservés à tout salarié en raison spécifique avant le congé de maternité, de paternité ou le congé parental ou d'adoption, afin d'examiner notamment les conditions de son absence, de son éventuel remplacement, ainsi que les conditions dans lesquelles, s'il le souhaite, le salarié peut revenir pendant ces congés une institutionnelle ou professionnelle) de l'entreprise.

Les entreprises sont également invitées à utiliser les ressources disponibles pour mieux préparer les retours de congés de maternité, congé parental d'éducation, de soutien familial, d'adoption mais aussi après un congé partiel. En effet, elles peuvent identifier, au cours de cet entretien, un besoin de formation et proposer au salarié des actions de formation ou de remise à niveau adaptées pour faciliter la reprise de l'activité professionnelle.

Les entreprises liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption la rémunération du salarié est l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux, qui précisent que cette rémunération est « majorée des augmentations générales ainsi que de la majoration des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la majoration des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

f) Auteurs réservés destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie privée

L'entretien périodique annuel peut être l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, notamment celles relatives aux modalités de mise en œuvre d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle, en recherchant des solutions adaptées (aménagement du temps de travail, organisation du travail ?).

Les entreprises doivent dans leur organisation ne pas laisser s'installer des habitudes de travail qui aient pour conséquence directe ou indirecte une discrimination des personnes dans les conditions de travail ainsi que le développement de pratiques avec des critères familiaux. A cet égard, la possibilité de bénéficier de crèches ou d'autres modes de garde peuvent constituer des points de réflexion intéressants en faveur d'une meilleure conciliation vie professionnelle-vie privée.

Des mesures de réduction de jours de congés ou de réduction du temps de travail peuvent être mises en œuvre entre les salariés conformément aux dispositions légales et conventionnelles propres à chaque entreprise.

Article 4 - Egalité de traitement entre les salariés et égalité des chances

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2014

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté que soient développées dans les entreprises de la branche les modalités et actions prévues par l'article 30 de la convention collective de branche signée le 27 juin 2006, à savoir :

? la mise en place des procédures hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux niveaux économiques et sociaux de l'égalité de traitement entre les salariés ;

? la réalisation d'outils de communication, tant internes qu'externes, adaptés à la taille des entreprises et destinés à promouvoir l'égalité de traitement entre les salariés ;

? les mesures nécessaires pour développer l'égalité de traitement entre les salariés quelle que soit leur origine, leur race, leur nation, etc., au titre des stages proposés par les entreprises et dans le cadre des contrats de professionnalisation ;

? la spécification des critères retenus pour le recrutement, qui doivent être fondés sur les exigences requises pour tenir le poste proposé et sur la qualification des candidats et exclure toute discrimination en fonction de l'origine, de la race ou de la nation ;

? la transparence et la traçabilité des procédures de sélection mises en œuvre et l'information individualisée des candidats sur la suite donnée à leur candidature ;

? la mise en place de moyens appropriés pour assurer l'égalité entre les salariés quelle que soit leur origine, leur race ou leur nation, en matière d'accès à la formation professionnelle ;

? les modalités de mise en place favorables pour les salariés, à compétences et qualifications égales, un même parcours professionnel, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité, et ce indépendamment de leur origine, de leur race ou de leur nation ;

? les dispositions visant à garantir aux salariés exerçant des responsabilités professionnelles une évolution de carrière dans les

mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et à leurs aptitudes. Ils doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

En outre, conformément aux dispositions législatives en vigueur, est prise en compte toute discrimination et des modalités fondées sur l'appartenance ou sur la non-appartenance, variée ou supposée, à une ethnie ou à une race, notamment en matière de position sociale, de santé, d'avantages sociaux.

Ainsi, les entreprises doivent se méfier des préjugés et des représentations stéréotypées liées à l'origine réelle ou supposée, à l'appartenance ou à la non-appartenance réelle ou supposée à une ethnie, à une nation ou à une race, ou même au patronyme, à l'apparence physique ou au lieu de résidence et les combattre.

Enfin, au-delà des dispositions déjà prévues par la convention collective de branche, les entreprises doivent veiller à ce que les dispositions prévues par l'article 2 du présent accord, qui visent notamment à promouvoir l'égalité des chances au sein des différentes entreprises de la branche.

Article 5 - Salariés handicapés

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2014

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté que soient développées dans les entreprises de la branche les modalités et actions prévues par l'article 31 de la convention collective de branche signée le 27 juin 2006.

Il est entendu que les accords d'entreprise sont susceptibles d'être conclus à l'avenir devant reprendre le principe et les modalités énoncés ci-après.

Principe :

La volonté partagée de mener une politique active et durable d'insertion, de maintien dans l'entreprise, de progression au sein de celle-ci et d'amélioration des conditions de travail des salariés handicapés.

Modalités :

Le principe énoncé ci-dessus se traduit notamment par les actions suivantes :

? réalisation d'études économiques relatives à des postes présentant un potentiel d'embauche de personnes handicapées ;

? mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? mise en œuvre de offres d'emploi à des postes spécialisés dans l'emploi des salariés handicapés ;

? mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de formation destinées aux hiérarchiques et à tous les salariés ;

? élaboration de mesures concrètes destinées à faciliter la vie au travail des salariés handicapés, comme l'aménagement des locaux, des postes et des tâches de travail ;

? prise en compte des besoins de salariés handicapés relatifs à des aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur accès à la formation ou le maintien dans leur emploi ;

? mise en œuvre de la reconnaissance mutuelle des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (anciennement COTOREP) par l'assistance des personnes aux démarches administratives des salariés concernés ;

? mise en œuvre d'actions de formation-reconversion en faveur des salariés atteints d'un handicap au cours de leur vie professionnelle ne leur permettant plus de tenir leur poste ;

? accès à ces différentes démarches des médecins du travail et des CHSCT, pour les salariés concernés ;

? coopération avec des associations d'insertion et des organismes et associations de handicapés ou spécialisés.

Les salariés handicapés doivent pouvoir bénéficier d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et à leurs aptitudes. Ils doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

Par ailleurs, les entreprises de la branche doivent respecter, tant au regard de la lettre que dans l'esprit, les dispositions législatives en vigueur, qui prévoient que lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou à un accident non professionnel, à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'employeur propose au salarié une solution de reconversion ou la poursuite de son emploi précédemment occupé.

Article 6 - Seniors

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2014

Les parts de snitaaiergs anfrifmet luer volonté partagée de mietinn dnas l'emploi des salariés âgés d'au moins 55 ans ou de rurtemeecnt de salariés d'au moins 50 ans.

Dans ce cadre, l'augmentation du taux d'emploi des srooins pssae par différentes aoiants de prévention ou d'adaptation destinées tnat au développement de lruos possibilités d'évolution de carrière, de mtinaien dnas luer emlopi ou de mobilité professionnelle.

Cela diot ntmmeaot cnirodue les esenrpierts de la banhrce à développer la fitoamrn tuot au lnog de la vie professionnelle, à rrcceheehr une omtipoistian de la gioestn des purcraos penofoisesrnls et à euroegnacr la rnciaonnacsese des auqcis de l'expérience.

Les entesrperis froent les mluirlees eroftfs puor oiruvr en luer sien un duolgaie ptnroat sur l'aménagement des pseots de tviaarl et des fnis de carrière.

Au trite des moynes à mttree en ?uvre puor artdneite ces objectifs, les estrpneies s'attacheront puls particulièrement à ustlieir pieenlnmt les lerevis suavnits :

a) Eteertinn professionnelle

Chaque salarié a droit, tuos les 2 ans, à l'entretien posienesrofnl prévu par les dipontioiss législatives en vigueur, destiné à fiare le pinot sur ses ptsipceevers d'évolution professionnelle, nmonatmet en matière de qaloiftcaiuin et d'emploi.

Un eenteitrn diot être également systématiquement proposé au salarié qui rpeernd son activité après une lnguae acnsbee (congé de maternité, congé parteanl d'éducation, de sieuotn familial, d'adoption, congé subatiqbae et arrêt lnogue maladie), mias assui après un congé parental à tpems paiterl ou à l'issue d'un manadt syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien posreeinofnsl diot firae un état des leux récapitulatif du prcuroas psioifnsneel du salarié.

Cet état des luiex diot prttemree de vérifier que le salarié a, au crous des 6 dernières années :

? d'une part, bénéficié des eiretnts pofserionsnles ;

? d'autre part, sivui au monis une aiocn de firaomotn ou auqcis des éléments de cieicaofirtin par la ftomarion ou par une VAE, ou eorne bénéficié d'une prsgeoiorsn salaliare ou professionnelle.

Dans les etpesrnreis d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié de ces eretnins et d'au moins duex des toirs msueres précitées, son cpmote peenonrl de fimrooatn est abondé de 100 heuers puor un salarié à tmeps ceolpmt et de 130 hreues puor un salarié à tmeps partiel.

L'entretien psifrnosenosl diot donner leiu à la rédaction d'un duenmctot dnou une cpoie est reisme au salarié.

L'entretien ne puet pas prteor sur l'évaluation du tiaarvl du salarié et drvea dnoc être dtscniit de l'entretien d'évaluation.

b) Foaroimtn professionnelle

- Blain de compétences : aifn d'encourager la définition d'un pjeort pnoeoiensnfl puor la snecode prtiae de sa carrière, après 20 ans d'activité pflennisleorsoe et, en tuot état de cause, à comtper de son 45e anniversaire, tuot salarié bénéficie, à son intiviatie et suos réserve d'une ancienneté mimiumm de 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bialn de compétences.

- Modalités d'application du ctompe prsenoenl de farooimtn aux salariés de 50 ans et puls : aifn de luer peetrtrme d'être pneienmlet aetrucs de luer paoucrs professionnel, lorsqu'une atcion de fmaoitron piseesonflonre est déterminée en acorcd aevc l'employeur lros de l'entretien professionnel, si nécessaire, les salariés de puls de 50 ans qui le sonhiutaet puevent la compléter au meoynd des diotrs qu'ils ont aiucqs dnas luer cpmote peesrnnonl de formation, soeln des modalités piuaqerts définies dnas l'entreprise.(1)

- Période de ptionlosoifeasniarsn : puor répondre à lueers bsonies de formation, les salariés de puls de 45 ans accédent en priorité au doispitais de la période de professionnalisation.

c) Tsanssrmiuin des svroais et des savoir-faire

Organiser la tassisionrnm des sarivos et des savoir-faire au sien de l'entreprise diot cusntetior un oejtbcif pitorraire de la gtieosn des rscruoses humaines.

La putraqie du tutorat, du pranraagie ou de ttoue atrue modalité de tsnirmossain des siarovs et des savoir-faire est de nturae à cntoiubrer à la réalisation d'un tel obeciitf dès lros qu'elle est conçue et msie en ?uvre de façon à prteemrte un échange réciproque d'expériences et de cnoaennssaics enrte le salarié ou les salariés chargés de ctete mssion et le salarié concerné.

Pour fteailcr le développement du tutorat, du prnaaagie ou de ttoue arute modalité de trans-mission des saovris et des savoir-faire et vlileer à son intérêt tnat puor le ou les salariés chargés de cttee misosin que puor le salarié concerné, les entsriperes porrount cnfoier cette moissin à des salariés volontaires, aaynt une légitimité pnooiferslnlee fondée sur une expérience reconnue.

d) Amélioration et aménagement des cinntiodos de tarvial et d'emploi

L'amélioration des coidinotns de tvarial revêt une réelle inortmcpae puor améliorer le tuax d'emploi des sniroes cmtpoetneu des eteffs du vieillissement, des eexegncis de compétitivité et des tnoitasmrrfaans technologiques. Elle apparait en ptcirluiear nécessaire, cnpjioenmtet à une prévention de la pénibilité des tâches, tlee que celle-ci est nmnemtaot définie à l'article 39 de la cnoeviotnn clloevitce ntaionlae de bhacrne (paragraphes a et b), puor fnrieer le départ anticipé. A ce titre, les ererpeintss de la banhrce s'efforceront de rehrecehr la puls garde compatibilité entre le psote de tarival et l'évolution des capacités de cquhae salarié.

L'entretien professionnel, prévu au prarahpage a du présent article, diot être également l'occasion de fraie le piont sur un éventuel aménagement des cniindotos d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, touratt ou ttuoae atrue aodptaitan preannt en cpmote l'expérience pneolnelosisfre du salarié) et de l'évolution des rémunérations.

e) Aménagement de fin de carrière

Aménagement des hrraieos de tavairl : les salariés âgés de 55 ans et puls qui le soiahentut sorent suitlcpbeses de bénéficiier, en accord aevc luer employeur, d'aménagements de leurs hrrarioes de travail, y copimrs suos fmroe de temps partiel, organisés sur la semaine, le mios ou l'année.

Bilan rirattee : au vu des iiorontfnmas qui lui snot feuniros par les régimes de sécurité saloie auqlxues il a cotisé et ses cesiass de rtratie complémentaire, à trtie semcttenirt prnoesenl et dnou il est le suel propriétaire, le salarié de 55 ans et puls peut, à sa demande, firae le ponit aevc son rblasoespne hiérarchique sur les modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien psseioreonnl visé au parahgpare a du présent article.

(1) Teirt étendu suos réserve que les ftamronios asini envisagées aevc le cnucoos des dtiros auqcis au trite du ctpmoe peeosnrl de fioamrtn fneigut parmi les foitnoamis éligibles au compte peeosnrl de fimrtaoon prévues par l'article L. 6323-16 du cdoe du travail.

(Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

Article 7 - Durée

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2014

Le présent arcocd est cnolcu puor une durée déterminée de 3 ans à cempotr du 31 ortobce 2014.

A l'issue de cette période, l'ASFA ceivrona les ontorasiniags siynelacds à une renégociation du présent accord.

Article 8 - Suivi

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2014

Le présent accrod frea l'objet d'un suvii aneul dnas le crade de la cossmiiomn piirarate nntoiaale de l'emploi (CPNE) prévue à l'article 50 de la cetnioovnn clvetlcoie ntoainlae de branche.

Dans le cadre de ces réunions qui forent l'objet d'un ponit de l'ordre du juor distinct, prtanot sur les thèmes de la diversité et de l'égalité des cnheacs :

? snoret commentés les irceunatids consolidés au nevaiu de la barchne fnuraigt en axenne ci-jointe ;

? sonret présentés par les représentants des sociétés des iriaentdcus qualitatifs, cponesrdroa à des aontcis menées en eetnsrpie ;

? sonert exposées les bennos piquates des esnrerpteis de la branche.

Par ailleurs, une cmossiiomon pitaiarre de bailn se réunira au puls trad 3 mios anavt l'expiration du présent accord.

Cette cossimoimn se composera, d'une part, de la délégation des oiotaaainrsgns syneliacds de salariés et, d'autre part, de la délégation des employeurs. La délégation des salariés cnmoeodrpa un représentant de ccahune des oirainostngas scidylnaes de salariés srgeaaiints du présent accord. Le nbomre des mermes de la délégation des erpoymelus est au puls égal à cleui de la délégation des salariés.

Article 9 - Extension

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2014

Les pitraes saiegtains conienevnt de dndaemr l'extension du présent accord, à la dllicnege de l'ASFA.

Article 10 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2014

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de la loi du 11 mars 1984 relative à la liberté de la négociation collective, ou toute organisation d'employeurs ou toute organisation professionnelle, non adhérentes au présent accord, sont admises à adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 11 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 31 oct. 2014

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2014

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité sont au cœur de la vie de la société qui appelle l'implication de l'ensemble des acteurs de la branche par leurs contributions à des actions qu'il apparaît indispensable de mener.

Dans la lutte contre les discriminations directes ou indirectes, connexes ou connexes relevant des réalités réelles ou supposées des personnes, de leur âge, de leur sexe ou de leur handicap reconnu, les pratiques discriminatoires du présent accord considèrent que celui-ci, qui vise à promouvoir et à garantir un certain nombre de droits déjà existants dans la communauté civile et réelle et efficace, ainsi qu'une volonté affichée de promouvoir la diversité est une réalité qu'il convient de promouvoir en matière de travail au sein de la branche et de ses entreprises.

Qu'il s'agisse de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation professionnelle, de déroulement de carrière ou de promotion professionnelle, la diversité doit être acceptée dans tous ses aspects de la vie au travail sans discrimination, étant entendu que la législation en vigueur ne fait pas obstacle aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à des critères objectifs.

Au-delà des principes éthiques constituant le fondement de la démarche de lutte contre l'ensemble des discriminations et des pratiques discriminatoires existantes, la promotion de la diversité et de l'égalité de traitement au sein des entreprises de la branche relève avant tout de la prise de conscience et de l'implication de chacun des acteurs et parties concernées.

Elle relève également de la volonté politique de tous ces acteurs et parties de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste.

Au-delà de cette volonté, les entreprises de la branche ont assis un intérêt économique et social à promouvoir la diversité et à contribuer à l'intégration dans le monde du travail.

A ce titre, les entreprises doivent se mettre en situation d'accueillir toutes les compétences nécessaires à leur activité.

Les pratiques discriminatoires du présent accord entraînent en fait une opportunité supplémentaire pour la promotion de la diversité. En conséquence, les pratiques discriminatoires sont éliminées des dispositions suivantes, qui constituent un engagement explicite en faveur de la non-discrimination, de la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés de la branche.

Les dispositions suivantes sont articulées, d'une part, autour de principes directeurs et modalités d'application relatifs aux différentes formes que peut revêtir la diversité et, d'autre part, au-delà de ces principes directeurs et modalités communes, traitent de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et de la mixité, de l'égalité de traitement entre les salariés et, plus globalement, de l'égalité des chances, de la situation des salariés handicapés et des seniors, clefs dans le cadre des négociations périodiques obligatoires prévues par la loi du travail au niveau des branches professionnelles.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2014

Annexe

A. ? Structure et évolution des effectifs (effectif équivalent CDI fin d'année)

A.1. Répartition de l'effectif total en CDI au 31 décembre
Les effectifs s'entendent des personnes physiques en CDI présentes au 31 décembre de l'année considérée.

Les salariés entrés dans le dispositif de congés anticipés d'activité (CATS) mais inscrits aux effectifs sont comptabilisés dans une ligne distincte.

Indicateur 111 du BS.

A.2. Répartition par filière métiers, hors CATS

Les effectifs s'entendent des personnes physiques en CDI présentes au 31 décembre de l'année considérée, à l'exclusion des salariés en CATS.

Les filières sont au nombre de 3 : péage, viabilité/sécurité, structure.

A.3. Répartition par taux d'activité et par sexe, hors CATS

Les effectifs s'entendent des personnes physiques en CDI présentes au 31 décembre de l'année considérée, à l'exclusion des salariés en CATS.

On entend par salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein.

A.4. Répartition par sexe, hors CATS

Les effectifs s'entendent des personnes physiques en CDI présentes au 31 décembre de l'année considérée, à l'exclusion des salariés en CATS.

Indicateur 115 du BS.

A.5. Répartition selon le paramètre du handicap, hors CATS

Les effectifs s'entendent des personnes physiques en CDI présentes au 31 décembre de l'année considérée, à l'exclusion des salariés en CATS.

On entend par personne handicapée la personne déclarée titulaire d'un certificat de travailleur handicapé (DOETH).

On entend par salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein.

A.6. Répartition par tranches d'âge, hors CATS

Les effectifs s'entendent des personnes physiques en CDI présentes au 31 décembre de l'année considérée, à l'exclusion des salariés en CATS.

Répartition par CSP et par taux d'emploi.

Pour la détermination des tranches d'âge, il convient de se reporter au tableau correspondant.

Indicateur 116 du BS.

A.7. Répartition par tranches d'ancienneté, hors CATS

Les effectifs s'entendent des personnes physiques en CDI présentes au 31 décembre de l'année considérée, à l'exclusion des salariés en CATS.

Indicateur 117 du BS.

B. ? Handicap

B.1. Nombre de travailleurs handicapés

Les effectifs s'entendent des personnes physiques en CDI présentes au 31 décembre de l'année considérée, à l'exclusion des salariés en CATS, pères de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

Indicateur 171 du BS.

B.2. Nombre de travailleurs handicapés embauchés au cours de l'année

L'embauche s'entend de la conclusion d'un CDI, d'un CDD ou de la conclusion d'un CDD en CDI, étant précisé qu'il s'agit de la conclusion de l'acte de recrutement des personnes entrées dans l'année et non le nombre de contrats conclus, une personne pouvant avoir conclu différents contrats successifs.

B.3. Chiffre d'affaires réalisé avec les entreprises adaptées et les ESAT

Ce chiffre d'affaires comprend également de ce fait le nombre d'unités associées déclarées sur la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) au 31 mars de l'année N (base de référence : année N ? 1).

C. ? Embauches

C.1. Nombre d'embauches en CDI

Il s'agit de prredne en ctopme les nuuvoeas enntarts en CDI.
 Un CDD titularisé en CDI cmtope puor une embauche.
 Pour la définition des pesornens en soaiutitn de handicap, se référer à l'effectif déclaré dnas la DOETH.
 Indicateur 131 du BS.
 C.2. Nrobme d'embauches en CDD
 Il s'agit de copitasbelimr le vmoule d'entrées en CDD et non le vuomle de crnttoas coulncs (1 entrée = 1 personne).
 Indicateur 132 du BS.
 C.3. Nrombe d'embauches de tiraelaouvrls saisonniers
 Indicateur 133 du BS.
 C.4. Nrobme d'embauches de salariés de monis de 25 ans en CDI
 Indicateur 134 du BS.
 C.5. Nobmre d'embauches de salariés de puls de 45 ans en CDI
 C.6. Vmluoe d'heures représenté par le rurecos au tvarail trmeopiare en ETP (volume d'heures effectives/1 820)

D. ? Promotions

D.1. Salariés prmos dnas l'année dnas une catégorie supérieure
 Sont considérées cmome des pnormootis les selus cagneethnms de CSP suunvres du 1er javneir au 31 décembre de l'année considérée (changement de CSP s'accompagnant d'un chaenmgnet de classe).
 Les salariés prmuos mias sortis en curos d'année snot comptabilisés, bein qu'ils sienot anstbes des ecfffaits au 31 décembre.
 Les salariés aanyt bénéficié de duex prmioonots snot comptabilisés duex fois.
 Indicateur 151 du BS.
 D.2. Cnaemnght de classification, snas chenenamgt de CSP, au sien de cuaqhe catégorie
 Comptabiliser les pmoitrnoos au sien d'une même CSP.

E. ? Classifications

Il s'agit de pionitsenor les ecifeffs puqyseihis en CDI dnas la caslse qui est la luer au 31 décembre de l'année considérée.

F. ? Egalité de rémunération enrte les femems et les hemmos (effectif myeon pondéré)

La rémunération aellnnue btur au snes de la RAG s'entend de la mssae sllaraaie totale, siot la rémunération alelnune butre + le 13e mios + l'ICP + les anevaagts en natrue (voiture, logement...) ansii que les arseecociss récurrents (notamment les pemris présentant un caractère de récurrence).

Eléments des saierls réels pris en cpmote dnas la comparaison	Eléments exclus du calucl comparatif
Tous les éléments du sairale etfecif à caractère législatif, réglementaire, ceionvnonnetl ou contractuel, y cmriops les agaenatvs en ntarue puor luer mntaont déclaré conformément à la réglementation.	La rémunération des hruees supplémentaires. La rémunération des hruees complémentaires puor les salariés à tmpes partiel.
Précisions : 1. Par « ceivnotnenonl », il fuat etdenre les éléments de sriaale prévus par voie d'accord ceilloctf cncloeu aevc des onasinagritos seinlaycnds de salariés (grille de salaires, 13e mois, prmie de vacances?) aiapblnceps à l'ensemble des salariés ocapnuct l'emploi considéré. A défaut d'une dssiooitpn conventionnelle, c'est le crnttoat de tavairl qui cusinotte la référence.	Les mronaitojas conventionnelles, noemnamtt puor taarivl de nuit, du week-end et des jrous fériés. Les éléments qui snot attribués puor perndre en cmtpoe des ctoioninds exeoipcnlneetls ou ilehelbiutans de tneue des poetss considérés, c'est-à-dire cuex qui csseent d'être payés luqsore les codinitnos particulières pnennret fin (exemple : une pmire de « fsaaint fiootncn »).

2. Les agvnataes en nature (logement, vtuoire de fonction, pirme de panier, Ticket-Restaurant?) snot comptabilisés à hetuuar des mtanotns butrs déclarés sloen les règles fixées par l'URSSAF. Sont assimilées à des périodes de taivarl etecffif toteus celles peadnnt lqeeluess la rémunération est mtuanneie en totalité par l'employeur en vrteu de dsnoopitiiss législatives ou cltveeooleinnns ; à ce titre, il y a nmetnomat leiu de prdre en ctopme l'indemnité de congés payés (autre eplexme prmai d'autres : le miaietnn de la rémunération dunrat le congé de maternité).	Les pmeris ou indemnités versées au ttire d'une sujétion qui ne coreonprsd pas à du tpeps de tiaravl eettfcif ou assimilé, nmnoeatmt l'astreinte. Les éléments de sliraae attribués à trtie ivdniiduel en rsoain d'un fiat non renouvelable, c'est-à-dire lié à un événement epxoitnceenl cenonncrat un ou peulisurs salariés (exemple : une prime exceptionnelle). L'indemnité de fin de cntarot à durée déterminée. L'indemnité légale ou clvteninneoonle de licenciement. L'indemnité légale ou coeoneolvntilnne de départ ou de msie à la retraite. Les smeoms aaynt le caractère de rueosrmmebeent de frais. Les sommes versées au ttire de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale.
---	--

F.1. Rémunérations anleeunls burets gaenirtas rapportées à l'effectif myeon pondéré par CSP, sxee et filière
 Cette masse salaralaie est rapportée à l'effectif en CDI et en CDD, à l'exclusion des CATS, au 31 décembre de l'année considérée, pondéré au tpeps d'emploi et au tuax de présence, par CSP et par sexe.
 Indicateur 114 du BS (effectif myeon pondéré).
 F.2. Rémunérations myneeons au snes de la RAG
 G. ? Fatorimn professionnelle
 G.1. Patgceounre de la masse srlaaalie consacré à la formation
 Se référer à la déclaration 2483 puor connaître cttee masse.
 Indicateur 511 du BS.
 G.2. Matnont consacré à la fmoortain continue
 Indicateur 512 du BS.
 G.3. Nrbome de salariés aaynt bénéficié d'une famotroin dnas l'année
 Il s'agit des etefcifs piyseqhus en CDD et en CDI anayt bénéficié d'une ou de priesluus frmootnns dnas l'année.
 Une proennse compte puor un, quel que siot le nrmobe de satges aequluxs elle a participé.
 G.4. Vumlou d'heures de foitmraon evfftecie par domaine, sxee et CSP
 Il s'agit de taleotsir le vmuloee des heerus de fiaotrmon dispensées dnas caqhue dniomae de formation.
 Les dimoeans de fortoamin rneteus snot les snitvuas :
 ? hygiène, sécurité et einmeronnenvt ;
 ? mmenagaent ;
 ? métiers, thcuiquee ;
 ? gestion, administration, linguistique, marketing.
 Indicateur 514 du BS.
 G.5. Nobrmre de salariés (CDD + CDI) anyat bénéficié d'un congé de firratoon rémunéré dnas l'année
 Indicateur 521 du BS.
 G.6. Nbrme de salariés (CDD + CDI) ayant bénéficié d'un congé de fmoatrion non rémunéré dnas l'année
 Indicateur 522 du BS.
 G.7. Anreacnlte et stage
 Indicateur 122 du BS.
 Indicateurs 531/532 du BS.
 Indicateur 541 du BS.
 G.8. Durée myneone du CIF et du DIF
 Indicateur 524 bis du BS (nombre d'heures de formation).
 Indicateur 524 du BS (nombre de stages).

Accord du 6 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	ASFA
Syndicats signataires	FGTE CFTD CFE-CGC BTP FGT CFTC UNSA autoroutes

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 nov. 2016

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre au sien de la branche des sociétés cscnnsiireaooes ou eiatotxteplns d'autoroutes ou d'ouvrages routiers, les diitiofpsss découlant de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 rvliatee à la foormaitn professionnelle, l'emploi et la démocratie sciloae (ci-après « la loi du 5 mars 2014 »).

En effet, les poeorfnds muntatois économiques, saleiocs et technologiques que connaît la société se tunsiaedrt :

? dnas les entreprises, par un nécessaire rfcmeerenot de luer compétitivité et de luer capacité de développement ;

? pour les salariés et les dnedarumes d'emploi, par des engjexecs d'amélioration et d'adaptation de lerus cnansaconsies et compétences asini que de rnercmnoeef de lerus qualifications, et iensopmt une miulelere aiaoiitptcnn des évolutions en matière d'emploi, de métiers et de qaitcoaliufins aifn de mieux indeiteifer les beinsos des entreprises, des salariés et des ddunreeams d'emploi, et y aoprtepr une réponse adaptée.

Dans ce cadre, les prteais siraeingtas déclarent eogecunarr le développement de teotus les msreues peertmtat d'identifier au puls près les beinsos des erreinetps et de lures salariés en matière d'emploi, de quiaciaoilfn et de formation.

Outre la sécurisation des pcurraos professionnels, la ftrmoiaon peonofrlsilnsee est un outitl prmtneteat à chuqae personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des ceassnonains et des compétences forvsaint son évolution professionnelle, anisi que de psoeresgrr d'au mions un nveiau de quiaiafatlcn au crous de sa vie professionnelle.

Les ptreias seiatarbins rllaeneppt que la fromoiatn proslonenisfe continue, parte intégrante de l'éducation permanente, a pour obejt de pertmerte l'adaptation des salariés au cneemghat des tceieqhus et des ciindonots de travail, de fiasoverr luer ptromoin sociale par l'accès aux différents nvieueax de la cultrue et de la qaticuaolifin plsnilsenofeore et luer citrunoboin au développement culturel, économique et social.

Elles considèrent que la fmiaorotn pieresnfnlosloe est une des cdtoinnis de l'amélioration des tecehqinus et de la cniosasre économique et que son développement diot résulter tnat de l'initiative des entreprises, pour leqeluelss elle cotuniste un élément fnoemadntal de gestion, que de l'initiative idveudilinle qui pemret aux salariés, notamment, de mieux maîtriser luer carrière professionnelle, asni que des aivs et pipnroiosots des isanentcs représentatives du personnel.

Elles estiment, en outre, que le pnnorseel d'encadrement juoe un rôle eeiitnssel dnas la msie en ?uvre de la fomraoitrn en rioasn de sa fotiocnn d'animation, de ses ccseanaisnns pnfesosilrness et techniques.

Les paretis sieniatgrs se deonnt pour objectif, par le biais des dootnisiis du présent accord, de développer la pioquile de fmotaorin porssenefolline msie en pacle dnas la bnrache au trvreas d'un dailugoe sicoal vainvt et innovant, netmamont au sien de la CNPE et de l'observatoire pipcsoretf des métiers et des qualifications.

Elles réaffirment l'importance de l'accès à la fmriotaon pllsioneeronsfe de tuos les salariés de la branche, acterus à prat entière du développement de leurs compétences, nteonmmat aevc le ctompe peneronsl de formation, mias asusi aevc l'utilisation de la volatidain des aqcius de l'expérience et des bnials de compétences.

Dans cttee perspective, les ptiears snrgeaitias cnennevinot de ce qui siut :

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 11 nov. 2016

Le présent accord est aplclibaple aux eesrpnitres ertannt dnas le cahmp d'application de la ceotionvnn ciltlveoce nlaatonie de bhcanre des sociétés cscsnoennioraeis ou eotietlpxnas d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

Titre Ier Orientations de la formation professionnelle privilégiées par les entreprises de la branche professionnelle

Article - Sous-thème 1 Objectifs généraux de la formation dans la branche

En vigueur étendu en date du 11 nov. 2016

Les pietras saingeatris rlpnalept l'importance de la frtmoiaon pneoessnlilofe tnat pour les salariés que pour les sociétés cnanieosirconses ou eenalptoixts d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

La ftraoimn psleilofnrnesoe diot courincor à :

? développer les capacités pnnoeelsreslofis des salariés tuot au lnog de luer vie professionnelle, aifn de fsiveorar la pmotoirn piefssellonorne ;

? pretertme le matiinen et l'évolution des compétences des salariés fcae aux évolutions économiques et tuglecqioonehs ;

? fitecilar l'anticipation et l'adaptation des salariés aux changements, tnat dnas les ensipeters de la bahrnce que, le cas échéant, à l'extérieur de celles-ci.

Dans un coxnette d'évolution pemrntaene de l'environnement et des métiers, la fmratooin pfsosilrnoleee custtnoie un des aexs mujraes de la plutqoie RH de ntroe branche.

Dans ce cadre, les priaets seiaiantrgs snot amenées à définir des oibtctefs spécifiques rfalteis à la fmtoiaron professionnelle.

Les ofiecbtjs de faomortin définis en ctocotanirn et reeutns au sien de la bharce des sociétés cenicaessoirnonns ou epxtntloiaes d'autoroutes ou d'ouvrages rriouets snot :

? l'accompagnement des salariés dnas l'évolution de luer eompli ou dnas le cas d'un cmenhaengt d'emploi (parcours de formation-mise en situation, ftrinoams qualifiantes, « pelalsesres » identifiées dnas le crade d'un véritable prjoet professionnel) ;

? l'acquisition des adetupits tihuecqens et clrmteopnmeaots nécessaires à une ptiqarue maîtrisée et sûre des métiers aetlnmlecuet exercés dnas notre secteur d'activité ;

? l'accompagnement de tuot cehmagnnet lié aux évolutions tiuohconqleegs ou onoaeanstrnileigls (actions de campagne, d'accompagnement de projet, fnoaimotrs spécifiques?) ;

? l'adaptation au psote de taarvil par l'actualisation et le développement des compétences nécessaires (formations métiers, ftromainns outils, fomaotins sécurité) ;

? l'égal accès des femmes et des hmomes à la foartoimn proenelnifsosle ;

? l'accompagnement au reutor à l'emploi (retour de congés parentaux, sabbatiques?) ;

? l'insertion des jeuns dnas l'entreprise (contrats de professionnalisation, d'apprentissage?) ;

? le sviui de l'employabilité de cnetairs pulicbs (salariés les mnios qualifiés, salariés déclarés itnpaes penlileertamt et/ou tapeemomnirrt par le médecin du travail, « soreins », salariés aevc une ancienneté irtnpoamte sur luer poste de travail, salariés handicapés?).

Article - Sous-thème 2 Actions prioritaires de formation

En vigueur étendu en date du 11 nov. 2016

Les ptieas sanetgjiars considèrent cmhoe prtirieariios les acoints

sunevants :

- ? les aontics aynat puor oejbt de fvriseoar l'adaptation des salariés à l'évolution des emlopis ainsî que luer miitnaen dnas l'emploi ;
- ? les aotocs qui pteetmret d'élever le neivau de qiluitfoiact des salariés qui le souhaitent, de frovaseir le développement de lrues compétences ;
- ? les anciois de prévention anyat puor oejbt de fvaoriesr au muïex l'adaptation des salariés à l'évolution des tqueeinchs et des sctrueruts dnas l'entreprise, tuot en préparant cuex dnót l'emploi est menacé, à une maotiutn d'activité ;
- ? les antcois de fmtoiaron rtiaveels à la sécurité du pneoesrnl ;
- ? les atnoics de frmtaooin anyat puor obejbt de ltuetr crone les difficultés iliudenivdels que roncennett caeinrts salariés, nmetaonmt en l'absence de maîtrise du scole muinmim de cnaiansscoes et de compétences ;
- ? les ancois de foitoamrn anyt puor finalité l'amélioration des cdiotions de tvairal ;
- ? la fooramtin des pnelrsnoes aanyt des responsabilités d'encadrement aifn de développer leurs aietdputs au mnngamaeet ;
- ? la fmiaotorn pensirfeosnlle des salariés des PME de la branche.

Article - Sous-thème 3 Définition des publics prioritaires de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 11 nov. 2016

Les peraits srainatgies cevennniot qu'il est nécessaire de développer, en priorité, la fomriaotn puor :

- ? les salariés rcoarntnt des difficultés d'adaptation à luer emploi, particulièrement en cas de cmhnegeat d'emploi ;
- ? les salariés dnót la qcautilafoin est istaniuffsne au ragred de l'évolution des toielcngheos et de l'organisation du taarivl ;
- ? les salariés déclarés inpteas palernelitmet et/ou teipoeamnrmt à luer pstoe de taivrl par le médecin du taarivl ;
- ? les salariés n'ayant aucune qiculitoafain reconnue, nantmmoet lsqorue l'action prmeet l'acquisition d'un diplôme, d'une cectitoirfian ou d'un ttrie à finalité professionnelle, ou d'une cteaofiicrtin inretne à l'entreprise ;
- ? les salariés renparnet luer activité prsluoefnlsne après une anesbce de lnuogoe durée consécutive, notamment, à une mailade de lungoe durée ou à un aciednt du taavrill ;
- ? les salariés rarnneept luer activité psesnnoefrolle après un congé prtenaal d'éducation ;
- ? les salariés handicapés en vue de frsvaoeir luer maneitin dnas l'emploi ;
- ? les salariés ctmnoapt au mnois 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au mnois 45 ans et dosnpsait d'une ancienneté mmuniim de 1 an dnas l'entreprise qui les emploie, aevc une aiteontn particulière puor les salariés âgés de 50 ans et plus.

Ces priorités définies par la bnacrh s'appliquent aux ainotcs de famrioton proposées aux salariés queul que siot luer coarntt de travail.

Article - Sous-thème 4 Egalité d'accès à la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 11 nov. 2016

I.4.1. Egalité etrne les femems et les hommes

La fmrootian est un veetucr eeseistnl de développement de l'égalité ertne les fmeems et les hoemms ; à ce titre, les epsrtreeis dievnot définir les menoys preeps à asrsuer luer égal accès à la forimtaon professionnelle.

Les eneriteprss dvieont mrttee en ?uvre les mnyoes les puls appropriés puor faclietir le rteur dnas l'entreprise :

- ? des fmeems anyat momentanément quitté luer potse de tvraail au ttre d'un congé de maternité ;
- ? des hemoms et des fmemes dnas la même stiiouatn au ttre d'un congé pratnael d'éducation ou d'adoption.

Les salariés concernés puevent à ctete ociasocn bénéficier d'une

aticon de fatimoron ayant puor otjicebf de luer prttemere de rtevuoerr l'emploi qu'ils oepncuiact précédemment, nonmetam en réalisant un bailn de compétences ou une voiatdialn des aicqs de l'expérience.

Sur la bsae des iuracetndis rifetals à la suoiattin comparée des fmeems et des hommes, définis par l'accord de brcanhe « Diversité et égalité des cneachs », la CNPE pourra, en tnat que de besoin, émettre des rneaotdmmnoiacs aux pinareertas siuocax de la bhcnrae en vue de fvsroiaer une égalité d'accès etfiefcve des fmemes et des homems aux atcnios de formation.

I.4.2. Egalité entre les salariés

Les eserrnpeits diveont etfecfuer un erofft pcirueliatr en matière de fromtiaon des tarlriaulevs handicapés ou en satiitoun d'inaptitude petialrle et/ou temporaire, lesquels devonoit pioouvr bénéficiere de toute actoin de firtooamn luer partenetmt de dmreeuer à luer potse et d'évoluer dnas luer eplomi snas cartninote liée à luer handicap.

Les salariés taavrinnlat sleon des horreias décalés diovent aiovrr un dirot égal d'accès à la formation. Puor ce faire, les eeintresps dovenit rechercher, natmneomt par un aménagement tempaorrie de luer activité, les sluoitons le permettant.

Enfin, tuot diot être mis en ?uvre puor fteclairir le maiientn dnas l'emploi des salariés âgés, dnót le rôle en matière de tssnosiramin des csnaseconans diot être valorisé, ntoanmmt au meyon des périodes de prtliinsisaoenoaofn ou du tutorat.

Article - Sous-thème 5 Accompagnement à la formation de certains publics

En vigueur étendu en date du 11 nov. 2016

I.5.1. Frmatioon du salarié inapte

Lorsque, à l'issue des périodes de sesupsoinn du coratnt de tiavarl consécutives à un acinctet du tivraal ou à une mliade professionnelle, le salarié est déclaré iatpne prnlmeaeitet et/ou trneoaiemrmpet par le médecin du tviaarl à rerrdnpee l'emploi qu'il oaucipct précédemment, l'employeur lui proopse un aménagement de pstoe ou, si clea s'avère possible, un atrue potse approprié à ses capacités.

Cette prtspoioon pnerd en compte, après aivs des délégués du personnel, les cslnincouos écrites du médecin du taarvil et les itioindcas qu'il frulome sur l'aptitude du salarié à erxecer l'une des tâches eainstxt dnas l'entreprise.

Dans les enpsreeits de 50 salariés et plus, le médecin du travail frulome également des iiatonincds sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une fatoormin destinée à lui psopreor un pstoe adapté.

L'emploi proposé est aussi craoapblme que pbsliose à l'emploi précédemment occupé, au bieson par la msie en ?uvre de meruses telles que mutations, trtamroniaosfns de pestos ou aménagement du poste.

I.5.2. Rncoemfnreet des mosiins de l'encadrement

Les piaetrs sigetarnais enemtist que le peesonrnl d'encadrement (c'est-à-dire le pesonerl exerçant une missoin hiérarchique) juoe un rôle eeesnistl dnas l'information, l'accompagnement et la faoromtin de tuos les salariés de l'entreprise asniî que dnas l'élaboration de luer perojt professionnel, natnmeomt dnas le carde de l'entretien pnefsosireonl biennial.

Les patires saineatrgis considèrent comme prioritaires, en complément des aiocnts priaeiorrits définies au sous-thème 2 ci-dessus, les aontis pttnamreet au poenensrl d'encadrement de développer ses compétences en matière :

- ? de fomitaron au mgmaeeannt de leurs cltrotoaeaus ;
- ? de gostein prévisionnelle des compétences ;
- ? de ctudoie des enrnteeits plesionoefnrss ;
- ? d'accompagnement de salariés dnas le cadre de la fotcnoin ttoaurle ;
- ? d'élaboration et de msie en ?uvre des aticnos de fmooaitrn peilsnosreonfle aevc ses collaborateurs,

en vue de lui permettre d'être acteur de la mise en œuvre de la formation.

Lorsqu'il a des missions étendues en matière d'accompagnement dans le déroulement de la formation des salariés, et notamment lorsqu'il exerce le rôle de tuteur, le personnel d'encadrement bénéficie des avantages de l'exercice de la fonction tuteurale prévues ci-dessous.

Titre II Mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie

Article - Sous-Thème 1 Dispositifs de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 11 nov. 2016

II. 1.1. Plan de formation

Convaincues que la formation professionnelle est un outil déterminant pour la sécurisation des parcours professionnels et l'employabilité des salariés, les partenaires de la branche professionnelle s'efforcent d'investir chaque année un montant d'au moins 2 % de la masse salariale au titre de l'effort réel de formation (hors financement éventuel du CPF et hors contribution légale obligatoire versée à l'organisme paritaire collecteur).

La vérification annuelle de l'atteinte de cet objectif sera transmise aux partenaires sociaux du présent accord.

Le plan de formation est le support de la planification de l'entreprise ; il doit avoir pour objectif de permettre aux salariés d'occuper le plus efficacement possible les emplois qui leur sont confiés.

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre des mesures de promotion des emplois et priorités définies au titre I, sous-thèmes 1 et 2, du présent accord lors de l'élaboration de leur plan de formation.

Le plan de formation doit préciser, dans le respect de l'ensemble des principes fixés par la sixième partie du code du travail (« Formation professionnelle tout au long de la vie »), la nature des actions telle qu'elle est rappelée ci-dessous, en distinguant les actions :

? d'adaptation des salariés aux postes de travail ;
? liées à l'évolution des emplois ou qui pincitent au maintien des salariés dans l'emploi ;
? de développement des compétences.

Les actions pour assurer l'adaptation au poste de travail, ainsi que celles liées à l'évolution des emplois ou qui pincitent au maintien dans l'emploi, sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise.

Les frais générés par la participation à ces actions de formation sont pris en charge conformément aux règles de remboursement des frais professionnels en vigueur.

Les actions de développement des compétences, en particulier d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, peuvent se dérouler hors du temps de travail et être financées dans les conditions fixées par le code du travail.

II. 1.2. Contrat professionnel de formation

Le dispositif du contrat professionnel de formation répond à la volonté du législateur de rendre chaque individu pleinement acteur de son évolution professionnelle, indépendamment de sa situation professionnelle (salarié, demandeur d'emploi ?), notamment en lui permettant d'accroître son employabilité à travers la mise en œuvre de formations qualifiantes.

a) Le CPF, les parcours
Les parcours du CPF sont les suivants :
? usuel : il est ouvert aux salariés comme aux demandeurs d'emploi ;

? individuel : le CPF peut être ouvert dès 16 ans et est ouvert jusqu'au départ en retraite(1) ;

? professionnel : il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès du salarié ;

? particulier : les droits acquis sont conservés en cas de changement de situation professionnelle ;

? réaffectation : il se réactualise au fur et à mesure de sa

carrière ;

? financé : les entreprises versent des cotisations prélevées sur les cotisations réalisées par les salariés du CPF qui le mobilisent.

b) Parcours du CPF

Le compte personnel de formation n'est pas géré par les entreprises dont la seule obligation légale est de verser la contribution financière au titre du CPF.

Les salariés qui souhaitent initier une action au titre du CPF doivent contacter le conseiller en évolution professionnelle via :

? L'OPCA (cas général) ;

? Le FONGECIF (salariés non cadres) ;

? L'APEC (salariés cadres).

c) Financement du CPF par les entreprises

Des formations éligibles au CPF sont prévues pour les salariés à un an de l'entrée dans une entreprise, en fonction de leurs besoins spécifiques.

II. 1.3. Congé individuel de formation

Le CIF est mis en œuvre en application des dispositions du code du travail qui le concernent. Il doit permettre au salarié de suivre une formation afin :

? d'accéder à un niveau de qualification supérieure ;

? de changer de profession ou de secteur d'activité ;

? d'enrichir ses connaissances dans le domaine culturel et social, ou se préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles ;

? ou de préparer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.

Le salarié qui souhaite effectuer une demande de CIF doit s'adresser au FONGECIF.

II. 1.4. Contrats de professionnalisation et d'apprentissage

Les parties signataires s'engagent à favoriser l'embauche indifférente de candidats de professionnalisation et d'apprentissage.

La branche professionnelle s'engage, chaque année, à employer en contrat de professionnalisation et/ ou d'apprentissage l'équivalent de 1 % de ses effectifs en CDI au 31 décembre.

II. 1.5. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation est mise en œuvre conformément aux dispositions légales, réglementaires et contractuelles. Elle a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi par des actions de formation adaptées aux besoins théoriques et pratiques.

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés dans le cadre d'une période de professionnalisation sont celles prévues aux articles L. 6314-1 et D. 6113-2 du code du travail ainsi qu'à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

La période de professionnalisation est mise en œuvre par l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou à la demande du salarié, en accord avec le plan de formation de l'entreprise, si son projet s'inscrit dans les besoins de l'entreprise, ou en complément d'utilisation de son temps personnel de formation.

Les actions de formation se déroulent en principe durant le temps de travail et donnent lieu au maintien par les entreprises de la rémunération du salarié. Par exception, elles peuvent également se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, sous réserve du respect des dispositions conventionnelles négociées au sein de chaque entreprise.

II. 1.6. Travail

Les partenaires sociaux considèrent que le développement du travail est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions ciblées dans le cadre des différents dispositifs de formation professionnelle prévus au présent accord ; ils souhaitent encourager son usage dans les entreprises venant du champ d'application de cet accord.

Ils rappellent que cette fonction a notamment pour objet :

? d'accompagner les salariés, notamment les plus jeunes ou ceux engagés dans un processus de formation par alternance, dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;

? d'aider, améliorer et guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation. Le tuteur participe à

l'évaluation du suivi de la formation et le cas échéant aux jurys d'examen ;

? de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes personnelles par le salarié concerné, au travers notamment d'actions de formation professionnelle.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification et de son expérience personnelle afin que celles-ci soient en rapport avec l'objectif poursuivi par l'action de formation.

Les parties signataires anohent une attribution particulière à ce que les salariés soient pris en compte en tant que tuteur.

L'employeur s'engage à ce que le tuteur, qui continue d'exercer son emploi, dispose du temps nécessaire pour assurer sa fonction tutorale.

Afin de favoriser l'exercice de leurs missions, les tuteurs peuvent bénéficier d'une préparation ou d'une formation spécifique.

Les parties signataires du présent accord incombent les entreprises à valoir la fonction exercée par les salariés. Celle-ci sera prise en compte lors de l'entretien professionnel, notamment en favorisant la mise en œuvre dans leur emploi des compétences qu'ils développent dans leur fonction tutorale, dans le cadre de la gestion des carrières.

Il est créé une activité d'exercice de la fonction tutorale présentée au tuteur de façon valoriser son expérience ; la forme et les modalités d'attribution de cette attribution sont définies au sein de chaque entreprise.

De la même manière, les sociétés qui ont recours à des dispositifs de formation s'engagent à ce que les salariés des entreprises, qui disposent du temps nécessaire à l'exercice de leur activité de formation, soient valorisés.

*(1) 2e triet étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail.
(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)*

Article - Sous-thème 2 Outils d'information et d'orientation tout au long de la vie

En vigueur étendu en date du 11 nov. 2016

II. 2.1. Entretien professionnel, clé des parcours individuels

L'entretien professionnel doit permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.

Il vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (changement de poste, promotion ?) et à identifier ses besoins de formation. Il peut être réalisé consécutivement à l'entretien annuel d'évaluation mais sera formalisé dans un document distinct.

II. 2.2. Valorisation des acquis de l'expérience

Ce dispositif permet de faire reconnaître son expérience, notamment personnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. (2)

La VAE est avant tout une démarche personnelle du salarié et demande un investissement personnel ; elle relève de l'initiative du salarié exclusivement. Toutefois, les entreprises s'engagent à accompagner (orienter, conseiller ?) tout salarié qui souhaite s'engager dans cette démarche.

II. 2.3. Perspectives d'orientation, formation et compétences

Le processus d'orientation, de formation et de compétences permet à tout salarié de recenser l'ensemble des formations suivies, des diplômes, savoirs et savoir-faire acquis tout au long de son parcours professionnel ou extrasociétal (activités associatives, bénévoles ?), afin notamment de :

? préparer un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience (VAE), un projet de formation ou de mobilité ;
? sécuriser les parcours professionnels.

Le salarié qui souhaite établir son projet d'orientation, de formation et de compétences devra se rapprocher de l'OPCA.

Les entreprises encouragent le salarié en lui fournissant toutes les informations relatives aux formations, aux qualifications ou certifications éventuellement obtenues et suivies dans sa carrière au sein de la structure pour lui permettre d'alimenter ce processus.

Il est enfin rappelé que le processus d'orientation, de formation et de compétences est un processus personnel et, sans pour autant être obligatoire, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son processus de formation, qui reste sa propriété et dont il a la responsabilité d'utilisation.

II. 2.4. Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles ainsi que leurs atouts et leurs axes d'évolution.

Ce bilan est élaboré, par le salarié concerné, d'un projet professionnel et, le cas échéant d'un projet de formation, y compris dans une perspective de réorientation professionnelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à partir de 45 ans, un salarié peut bénéficier, sous réserve de 1 an d'activité dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. La prise en charge financière de cette activité est assurée, dans le cas, dans le cadre du plan de formation, du congé de bilan de compétences ou du congé personnel d'activité.

En outre, les salariés menacés dans leur emploi en raison d'une démission peuvent bénéficier d'un bilan de compétences.

L'accès au bilan de compétences est à l'initiative du salarié ; néanmoins, l'employeur peut, lorsqu'il l'estime nécessaire, proposer, à tout salarié de moins de 45 ans, un bilan de compétences. Dans ce cas, le salarié est libre de refuser la proposition qui est faite sans que ce refus soit constitutif d'une faute ou d'une cause de sanction.

Les salariés d'un bilan de compétences sont la propriété du salarié qui est tenu d'en communiquer un résumé à son employeur sous la forme d'un document financier. (3)

II. 2.5. Congé de bilan de compétences

Tout salarié inscrit depuis plus de 5 ans, consécutifs ou non, d'activité en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, peut bénéficier d'un congé de bilan de compétences dont la durée ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Les modalités et conditions d'attribution du congé de bilan de compétences au salarié sont fixées par les dispositions légales et réglementaires.

*(2) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.
(Arrêté du 6 février 2017-art. 1)*

*(3) Mots ecuxls de l'extension comme étant inscrits aux dispositions du 3e alinéa de l'article L. 6313-10 du code du travail.
(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)*

Article - Titre III Structures institutionnelles

En vigueur étendu en date du 11 nov. 2016

III.1. Commission nationale paritaire pluri-sectorielle de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)

Conformément aux principes issus des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment l'article 18 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, la commission nationale paritaire pluri-sectorielle de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPE) a pour mission, sur un plan général, de promouvoir la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi, dans la branche.

Plus particulièrement, les missions de la commission sont les

suvteains :

- ? pitreipcar à l'étude des moyennes de formation, de peifnementmrocnnet et de réadaptatoin peorsiennoisfls etxnsait puor les différents nuaviex de qotiulicaafn ;
- ? rechercher, aevc les piruoovs pibulcs et les osigannitaros intéressées, les mereuss prpores à arsuier la penile utilisation, l'adaptatoin et le développement de ces meyons ;
- ? frolemur à cet effet totues ooritsanevbs et pioposontirs utelis et nnemoatmt préciser les coniondits d'évaluation des aniocts de ftiraoomn ;
- ? établir le balin de l'application rtielave aux périodes de poiflnoraaetsoissinn et formuler, le cas échéant, les raotenmaciomdns vaisnt à améliorer cttee msie en ?uvre ;
- ? suivre l'application des accdors conculs à l'issue de la négociatoin tenliarne de bacnrhe sur les objectifs, les priorités et les moneys de frmiaotoon professionnelle.

III.2. Ovisratrbeoe ptcpsierof des métiers et des qualifications

Les mmebres de la cooiimssmn nnliaotae pitararie prssfelelionone de l'emploi et de la faotmiron peofnlirseolse se réunissent dnas le crdae de l'observatoire piscortpef des métiers et des qialtcunoaiifs suos l'égide de leaulqlle il est placé. Le comité paritaire de pigolate de l'observatoire visé à l'alinéa ci-dessus est composé d'un représentant par oagtersiionn sdlnyicae représentative des salariés et d'un nomrbe égal de représentants des enrriptspees désignés par les oginiartaonss mebrmes de la CNPE. Les mnoisiss de l'observatoire snot les snevaitus :

- ? recnseer les données dolbepiisns sur les métiers et les qluacfoaitins de la bcahrne ;
- ? ifneiidter les filières plnoesorenlisfes de la bhrncae asnii que les métiers ctitofnusi de ces filières ;
- ? conduire, à la deadnme de la CPNE, des études pteclneuels d'identification et d'analyse des métiers et qaiiiiitoalcfn de la branche.

Article - Titre IV Formalités, mise en œuvre et dispositions de suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 11 nov. 2016

Accord du 19 avril 2018 relatif à la diversité et à l'égalité des chances

Signataires	
Patrons signataires	ASFA,
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; Sud Autoeruos ; FEETS FO ; UNSA Autoroutes,

Article 1er - Champ d'application

Le présent aroccd est cnclou puor une durée déterminée de 3 ans à cpotmer du 19 avirl 2018.

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2018

Le présent aorccd est abllpacpie aux erptiesrens enrtrat dnas le cmahp d'application de la ceinonvton coltcelive nnoaiatle de bhnaere des sociétés cnooaesscnriels ou eoapltnexits d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

Article 2 - Principes directeurs et modalités communes

Le présent accord est cnclou puor une durée déterminée de 3 ans à cpmtoeur du 19 avirl 2018.

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2018

a) Principes

Le présent aorccd rpseoe sur l'engagement de développer l'égalité de traitement, l'accès à l'emploi et à la faiomrton plrnfesnioeose de tuos les proifls de salariés, qelus que snioet :

IV.1. Durée de l'accord

Le présent acocrd est ccolnu puor une durée déterminée de 3 ans. A l'issue de ctete période, l'ASFA coirevna les oisnrngaotais sldeicany à une renégociatoin du présent accord.

IV.2. Extension

Les ptreias sirtageanis cvnneneonit de dmdnear l'extension du présent accord, à la dgclienie de l'ASFA.

IV.3. Adhésion

Toute ogstnoiraian sldanicye représentative de salariés au snes du cdoe du traiavl aisini que tutoe oronaaisitgn sicaydnle ou gnemeorupt d'employeurs ou tuot emopuleyr pirs individuellement, non-signataires du présent accord, puonrrt adhérer à cet arccod dnas les codoniints prévues par la législation en vigueur.

IV.4. Dépôt

Le présent arccod srea déposé, à la dgicnilee de l'ASFA, auprès des sverceis cntaerux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du cenisol de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dpinosistios législatives et réglementaires en vigueur.

IV.5. Sivui de l'accord

Le présent aorccd frea l'objet d'un siuvi anuenl spécifique par les oatgroaisinns sydcancies signataires, le juor de la ciismsmoon ptairiare nalaontie de l'emploi. Dans le crdae de cette réunion, srea commenté le siuvi de l'atteinte des objfcteis des idncetiaurs anenus tles que définis précédemment.

- ? l'origine ;
- ? le sxee ;
- ? les m?urs ;
- ? l'orientation sleulexe ;
- ? l'identité de grene ;
- ? l'âge ;
- ? la sttoaiuin de flmlaie ou de gessorse ;
- ? les caractéristiques génétiques ;
- ? la particulière vulnérabilité résultant de la sauititon économique, ataepnrpe ou conune de son auuter ;
- ? l'appartenance ou non acraapentpne vriaie ou supposée à une ethnie, une nation, ou une prétendue rcae(1) ;
- ? les oniopnis ploieqitus ;
- ? les activités slneycdais ou mtuesuiatls ;
- ? les cvcnotiios rgieileuess ;
- ? l'apparence pyhusqie ;
- ? le nom de flmlaie ;
- ? l'état de santé, la ptere d'autonomie ou le hnaicdap ;
- ? le lieu de résidence ou de sa doilicaiomitn baicrnae ;
- ? la capacité à s'exprimer dnas une lngaue atrue que le français.

b) Eegmannegt des diergniats et mibtoilsiaon des acteurs

L'engagement pnensorel des diaetirgns des eteersnrips de la barhnce cottniuse un préalable eneesistl à la réussite d'une telle ptqliouie dnas ces entreprises. C'est par luer ipmiolitan et luer détermination que ctete ptiouliqe puet et purora se déployer aevc efficacité à tuos les niaieux des entreprises.

Ce déploiement passe namttenot par une démarche de ciomoimncautn régulière et suoenue des équipes de dcoriiten auprès des salariés.

c) Sosiietibslian de l'ensemble des salariés

La slisosiitaibnen des cdraes dirigeants, des reasnlsopbes

hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux problématiques liées à la parité de la diversité et à la lutte contre les discriminations est nécessaire à toute démarche de changement et doit permettre de préserver l'équilibre des pouvoirs sur les différents acteurs.

Cette obligation doit permettre de lever les obstacles existants et de mobiliser l'ensemble des acteurs des entreprises. À ce titre, l'implication des instances représentatives du personnel est un facteur de réussite important : dans ce cadre devra être mis en place un espace de dialogue social approprié, en liaison avec les associations syndicales représentatives et les représentants du personnel.

Les parties prenantes conviennent que la formation initiale ou l'expérience professionnelle antérieure des salariés sont complétées par une formation et/ou une spécialisation et/ou une formation intégrant les problématiques liées à la parité de la diversité et à la lutte contre les discriminations.

d) Conditions d'accès à l'emploi

Dans le cadre de leur politique de recrutement, les entreprises de la branche vont être incitées à intégrer des profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de situation vis-à-vis du handicap, et à ce titre, à privilégier les candidats et les candidates de recrutement.

Ces priorités se déclineront selon les deux axes suivants :

? la prise en compte de la diversité des expériences professionnelles, des niveaux de formation initiale, de la mixité des âges, des sexes et de la situation des personnes vis-à-vis du handicap.

Compte tenu des différents métiers existants dans les entreprises de la branche, les actions effectuées dans ces entreprises devront être réalisées sur la base de compétences appropriées aux emplois proposés et d'une variété de formations initiales.

Par ailleurs, les entreprises réaffirment leur volonté de favoriser le recrutement des personnes handicapées en adéquation avec leurs besoins en emplois quel que soit le niveau de qualification requises ;

? la garantie de l'objectivité des processus de recrutement.

Chaque entreprise mettra en place, après consultation des représentants élus du personnel, les procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de procédures de sélection exemptes de tout favoritisme de discrimination et visent à une diversité maximale des sources de recrutement. Chaque entreprise devra s'assurer de la bonne mise en œuvre de ces procédures.

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, les aptitudes, l'expérience et d'assurer une égalité de traitement, les entreprises s'attacheront à utiliser des méthodes objectives de sélection :

?? en veillant à ce que les libellés de postes soient non discriminatoires ;

?? en appliquant des critères objectifs de recrutement ; les capacités des candidats à occuper les postes à pourvoir sont appréciées objectivement sur l'expérience et les compétences professionnelles en termes de savoirs, savoir-être et savoir-faire ;

?? en tenant les informations collectées en toute objectivité ; à ce titre, les données répertoriées lors des différentes étapes du recrutement ne doivent être créées que pour évaluer les compétences et les capacités du candidat.

e) Temps partiel

Les parties prenantes s'engagent à promouvoir l'égalité de

traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Les entreprises sont incitées à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les modalités de management, ne constituent pas un facteur de discrimination dans son évolution de carrière.

Lorsque des postes à temps plein se libèrent, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi de ce type dès lors qu'ils possèdent les qualifications et les compétences requises.

Les demandes des salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet, disposés à acquérir les qualifications et les compétences requises, sont également examinées en priorité.

Par ailleurs les entreprises sont incitées à examiner, en concertation avec les représentants du personnel ou les organisations syndicales, les modalités susceptibles de favoriser le travail à temps partiel choisi.

f) Mise en œuvre de moyens

Dans les entreprises de la branche les mesures suivantes sont mises en œuvre :

? l'allocation de ressources pour soutenir cette démarche (formation, communication, etc.) ;

? le choix des partenaires de services « professionnels » (cabinets de recrutement, organismes de formation, etc.) se fera notamment en fonction de leur impartialité et des garanties qu'ils présentent pour assurer l'égalité des chances.

Dans les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus, les actions suivantes sont mises en œuvre :

? la désignation d'un « responsable égalité des territoires » chargé par le chef d'entreprise de suivre la mise en œuvre de cette politique. En outre des organismes de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, il participera à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en la matière et en collaborera avec les services d'information. Une formation lui permettant, le cas échéant, d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de cette mission peut lui être proposée.

g) Formation professionnelle

Dans un contexte d'évolution permanente de l'environnement économique et des métiers, la formation professionnelle constitue un des axes majeurs de la politique de développement de notre branche. À cet effet, un accord national de branche relatif à la formation professionnelle signé le 6 octobre 2016 renforce le principe d'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Compte tenu de l'importance de la formation par le maître-apprenti et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des parcours professionnels et dans le déroulement de carrière.

En conséquence, les entreprises définiront les mesures propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

h) Accès des salariés à des postes de responsabilité

Pour favoriser l'accès des salariés à des postes de responsabilité, les entreprises encouragent des modalités d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certains métiers de management.

i) Évaluation des dispositifs

Les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus mettent en œuvre des dispositifs d'évaluation de leur politique de diversité et d'égalité des territoires qui peuvent prendre notamment la forme d'audits par des cabinets extérieurs et/ou l'obtention du label diversité tel que défini par les dispositions réglementaires en vigueur.

j) Instances représentatives du personnel et associations

Les paerits seriagtinas du présent acrcod vnerlleoit au recepst des dtsinispoois législatives et réglementaires en veuugir rilteeavs aux rôles reefspcits des iansectns représentatives du peennrsol et des otniinragaoss scneldayis de salariés.

Les modalités d'information des représentants du peonnrsol et des ornsaniiogagts sdnaicycls sur la msie en ?uvre des diinoisstps ceenvntlenonoils en matière de diversité et d'égalité des chacens sonert définies en entreprise.

Par ailleurs, les oartiagionnss sicnadelys de salariés et les emplyuroes de la bacrhe arifmenft luer volonté partagée de veiller, lros de la ccoiusolnn des plotceos d'accord préélectoraux, au rcepet des prepciins énoncés dnas le présent accord.

(1) Au snes de la drteicive n° 2000/43/CE.

Article 3 - Égalité entre les femmes et les hommes et mixité
Le présent aoccrd est clncou puor une durée déterminée de 3 ans à cpmoetr du 19 avril 2018.

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2018

a) Recrutement

Principes :

L'équilibre ernte les fmemes et les hmmeos dnas les rttecemruens cuitostne un élément esisnetel de mixité dnas les emplois.

Afin d'assurer un égal accès des feemms et des hmemos à l'emploi, les critères rueetns puor le retcmuneert dieovnt être sertcetnmit fondés sur l'exercice des compétences resieuqs et les qlnauociiftais des candidats. Les définitions de pstoe dineovt être non denitciasnmirs à l'égard du sexe.

Ainsi, les eerstnerps de la bhrance rnetset aevinttets à tiner un équilibre ernte les femems et les hmmeos dnas l'ensemble de la ptioulaopn du sceteur aoiterutuor tuot en valenlit à la mixité des eloimps en eacnxult totues imaegs stéréotypées du métier.

Modalités :

En vue d'assurer un rereameuctnt équilibré au sien des esprienrtes de la branche, les pteiras sragnieiats sginlounet que les critères déterminants du rtumnecret snot les compétences, les fctocualainis et l'expérience du candidat.

Dans cet esprit, les orffes d'emploi deoinvt être rédigées de façon non discriminatoire. Ainsi, à prjoet professionnel, motivations, ptienoetl d'évolution, expériences et compétences comparables, les cddairuteans féminines et mulsenacis deovint être analysées seoln les mêmes critères. À cttee fin, les dispoitss de sélection dieovnt rseetr crosntitus auuotr de la ntoion de compétences. Les oerffs d'emploi ne dieovnt pas cmretopor de foimlutarn ssplicbtuee de décourager les feemms ou les homems à ptosluer aux psoets proposés.

Dans les esrpneietrs de mions de 50 salariés, non-tenues de présenter un rpaprot aunenl sur la siitoutan comparée des feemms et des hommes, l'employeur finurot tuos les 3 ans aux délégués du poenesrnl le nbrmoe de rtenmecures réalisés, par sxee et tpye de contrat. En cas de déséquilibre important, les délégués du peosnerl en étudient les rnsoids et pevuent fomruel des proitoospins d'actions visnat à le réduire. Dnas les atuers entreprises, la prat des feemms prmai les caintdads rneetus dreva tendre, à piofrls équivalents, à crrspoerdnoe à la pooirtrpon des femems pmari les catiandds au poste.(1)

Afin de rfceoenrr la mixité, une aonteitn particulière est portée aux métiers et catégories polisefelorensns puor leelusqs un déséquilibre stceruutrl est constaté. À ce titre, les caractéristiques de cnraets métiers et luer crade de tairavl senrot pirs en compté aifn de remédier à ce déséquilibre. Des ancitos senrot cnoiduets aifn de fciteliar l'accès des fmeems aux poetss réputés msculians cmmeoe ceuli des hmoems aux petsos réputés féminins, nommaetnt l'aménagement des posets (matériels, locaux ?), le rnmfrenecoet des fiarmonots aux métiers techniques, et des atcoins de sbieintlisaon auprs des écoles et

Les eteernspris se fnxeit puor oecjbtbf d'équilibrer preogssvmerit la potorropin des feemms et des heomms svinaut les tpeys de ptseos ou les gdraens filières d'activité et sniliisnebest les mgraeans dnas le cdrae de lures aiontcs de remtnecerut sur l'obligation d'assurer un teamirentt équitable ernte les fmmees et les hommes.

b) Foomtrian professionnelle

Les patreis srinaagetis sonuieglnt que la fromiaotn pninselfrolseoe counistte l'un des lveires eetelsniss puor arsruer une égalité de trientamet ernte les fmmees et les hommes.

Par le développement des compétences, la fotaiaormn poleseoisflnrne couonrct au ppicinre d'égalité pllesefoisone etnre les fmmees et les homems dnas le déroulement de luer carrière.

À ce titre, les eernsitpers de la bcranhe intègrent dnas les fotimronas managériales la quostein de l'égalité professionnelle, ntoaemmnt en matière de poormtin et de ctdooninis de travail.

L'entretien professionnel, différent de l'entretien d'appréciation annuel, diot être réalisé tuos les 2 ans et a également puor but de meieux préparer, nmonamtet par le baiis de la formation, les départ et roteur d'absences detis de lgonue durée, cmmeoe le congé de maternité, le congé paeatnrl d'éducation, de soeitun familial, d'adoption, le congé sabbatique, l'arrêt lnguae maladie, le congé pratnael à tmeps patreil mias également à l'issue d'un mdanat syndical.

De façon générale, les eepnertrsis snot gtrenaas que le paln de faoimotrni anisi que les antioocs de fotomiran projetées, tnat puor le développement psnsinooferel de cchaun que puor l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient asusi bein aux fmemes qu'aux hommes.

c) Promooitn et mobilité

Principes :

Au-delà de la mixité dnas les ptqieoiuls de recrutement, une véritable piquoite de mixité dnas les epolmis ipmluie que les feemms psneiut avoir, à compétences équivalentes, les mêmes praoucrs pirsenonslfoes que les hemoms et les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux psteos de responsabilité, qeul qu'en siot le niveau.

Les fmemes et les homems dvnoiet pouivor bénéficier d'une atfoetfcian snas discrimination.

À cet égard, une antoitetn particulière est portée aux pesots axeuluqs les fmeems n'ont aujourd'hui que reenramt accès, en vilelant à ce qu'à compétences, expériences et pfiorls équivalents, anucue niinaomtn ne siot fatie en fnctoin du sxee du salarié, nmaemtont sur les peosts à responsabilités.

Modalités :

Les errpneteiss dvenrot en plieiuacatrr eaeinxmr les critères rteunes dnas la définition des poetss de tavrail qui sereiant ojevbtvenemciet de nruae à écarter les fmemes de luer accès, alors même qu'elles dnpoesit de l'ensemble des compétences riqueuss puor y accéder.

De la même façon, eells s'attacheront à ce que les modalités d'organisation du tvaairl du salarié, ntmonmaet l'aménagement des horaires, ne csttuieonnt pas, au sien d'une même fonction, un ftucear de dioistrmiiann dnas la répartition des tâches et dnas les possibilités de promotion.

Elles vrnloeeilt en otrue à ce que les intitulés des pestos de trvaail ne cnuiosdnet à aucne dncisrtoiaimin sexuée.

Par ailleurs, eells snoert attievtnes à ce que les aménagements d'horaires qui arenaiut pu être mis en place, nmmeoatnt puor fciteliar la ciicintoloan de la vie pnrieeloosnlse et de la vie familiale, ne pnsuiest friae otblsace à des prnsipooits d'évolution de carrière.

S'agissant des entrants professionnels, les entreprises doivent respecter des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination, directe ou indirecte, entre hommes et femmes.

Elles étudieront des modalités de mise en œuvre du temps partiel ne désavantageant pas les femmes. Lorsque des postes à temps plein sont susceptibles de se libérer, ils sont proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande.

Dans le même esprit, les entreprises crochent à développer des initiatives innovantes dans le domaine des services au personnel (actions conjointes avec les comités d'entreprise, partenariats avec les collectivités locales etc.).(1)

Lorsque la mobilité géographique fait partie du processus professionnel, elles s'emploieront à ce que les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité et/ ou d'un congé de procréation aidant.

Les entreprises s'engagent à ce que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ne constitue en aucune façon un élément défavorable pour l'obtention d'une rémunération et ne constitue pas un critère reconnu ou tacite de sélection à l'embauche ou à retenir une position professionnelle.

Elles renforcent les modalités particulières spécifiques de promotion aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée d'un congé maternité ou d'un congé parental à temps plein afin de faciliter leur retour à l'activité professionnelle.

d) Équité salariale

Principe :

Les entreprises de la branche s'engagent à pérenniser l'équité en matière de rémunération. Par ailleurs, les pratiques salariales reflètent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le principe de ce principe constitue un élément essentiel de la dimension de l'égalité professionnelle et de la mixité dans les emplois.

Les entreprises s'engagent à ce que les disparités de rémunération ne puissent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Modalités :

Dans le cas où un écart de rémunération entre les femmes et les hommes serait constaté pour un même travail ou des travaux de valeur égale, l'entreprise de la branche se conforme aux dispositions légales et s'efforce de cet écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les entreprises de la branche peuvent s'appuyer notamment sur les dispositifs des rémunérations des femmes et des hommes pour identifier un écart.

Sont considérées, en vertu de l'article L. 3221-4 du code du travail, comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble complexe de connaissances de caractère professionnel, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de compétences physiques ou nerveuses.

Les entreprises de la branche procèdent à l'élaboration d'une méthodologie permettant de mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes tels que la saisie des données auprès des managers à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant les révisions de salaire. Elles veillent à l'équilibre des rémunérations entre les femmes et les hommes dans les processus de recrutement.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises s'engagent à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs devant négocier chaque année pour

assurer la satisfaction et, le cas échéant, définir et promouvoir les mesures permettant de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans le cadre des négociations sur les salaires.

Les entreprises de la branche s'assurent également que les périodes d'absence pour congé de maternité ou d'adoption sont prises en compte sur les droits liés à l'évolution de la rémunération des salariés.

De même, la rémunération des salariés à temps partiel doit tenir compte du temps de travail et ne peut entraîner de décalage avec les salariés à temps plein.

e) Mesures liées aux congés de maternité, de paternité, d'adoption et parental

Les salariés de la branche bénéficieront, pendant leur congé paternité, du minimum de leur salaire à 100 %. Ce minimum de rémunération sera réalisé dans le cadre de la subrogation des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Les entreprises sont invitées à rechercher les modalités particulières applicables aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant les congés de maternité, d'adoption et parental, afin de faciliter leur retour à la vie professionnelle.

Dans cette perspective, elles proposent à tout salarié un entretien spécifique avant le congé de maternité, de paternité ou le congé parental ou d'adoption, afin d'examiner notamment les modalités de leur absence, de leur éventuel remplacement, ainsi que les conditions dans lesquelles, s'il le souhaite, le salarié peut bénéficier pendant ces congés une formation (institutionnelle ou professionnelle) de l'entreprise.

Les entreprises sont également invitées à utiliser les possibilités offertes pour mieux préparer les retours de congé de maternité, congé parental d'éducation, de soutien familial, d'adoption ainsi qu'après un congé parental à temps partiel. En effet, elles peuvent identifier, au cours de cet entretien, un besoin de formation et proposer au salarié des actions de formation ou de remise à niveau adaptées pour faciliter la reprise de l'activité professionnelle.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité, parental ou d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'une évaluation conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est « majorée des atouts généraux ainsi que de la moyenne des avantages individuels perçus pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des avantages individuels de l'entreprise ».

f) Mesures destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie privée

L'entretien périodique annuel peut être l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, notamment celles relatives aux modalités de mise en œuvre d'une mobilité géographique et/ ou fonctionnelle, en recherchant des solutions adaptées (aménagement du temps de travail, télétravail, etc.).

Les entreprises veillent dans leur organisation à ne pas laisser s'installer des habitudes de travail qui aient pour conséquence directe ou indirecte une dégradation des conditions de travail avec des conséquences familiales. À cet égard, la question des aménagements de travail ainsi que le développement de pratiques avec des crèches ou d'autres modes de garde peuvent constituer des sujets de réflexion intéressants en faveur d'une meilleure conciliation vie professionnelle-vie privée.

Des mesures de travail de jours de congés ou de réduction du temps de travail peuvent être mises en œuvre entre les salariés conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables à chaque entreprise.

(1) Le 3e alinéa du point « modalités » du a de l'article 3 et le 7e alinéa du point « modalités » du c de l'article 3 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la maîtrise de la responsabilité

Article 4 - Égalité de traitement entre les salariés et égalité des chances

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 19 avril 2018.

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2018

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté que soient développées dans les entreprises de la branche les modalités et atouts prévues par l'article 30 de la convention collective de branche signée le 27 juin 2006, à savoir :

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

En outre, conformément aux dispositions législatives en vigueur, est prévue toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, nationale ou étrangère, de nationalité mixte, de santé, d'avantages sociaux.

Ainsi, les entreprises doivent se méfier des préjugés et des représentations stéréotypées liées à l'origine vraie ou supposée ou l'appartenance ou la non-appartenance varie ou supposée à une ethnie, une nationalité ou une race, ou ténacité au patronyme, à l'apparence physique ou au lieu de résidence et les combattre.

Enfin, au-delà des dispositions déjà prévues par la convention collective de branche, les parties signataires conviennent au respect des principes de diversité et des modalités prévues par l'article 2 du présent accord, qui visent notamment à promouvoir l'égalité des chances au sein des différentes entreprises de la branche.

Article 5 - Salariés en situation de handicap

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 19 avril 2018.

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2018

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté que soient développées dans les entreprises de la branche les modalités et modalités prévues par l'article 31 de la convention collective de branche signée le 27 juin 2006.

Il est entendu que les accords d'entreprise s'inscrivent dans le cadre des principes et des modalités énoncés ci-après :

Principe :

La volonté partagée de mettre en place une politique active et durable d'insertion, de maintien dans l'entreprise, de progression au sein de celle-ci et d'amélioration des conditions de travail des salariés en situation de handicap.

Modalités :

Le principe énoncé ci-dessus se traduit notamment par les atouts suivants :

? la réalisation d'études complémentaires relatives à des postes présentant un potentiel d'embauche de personnes en situation de handicap ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

Article 6 - Seniors

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 19 avril 2018.

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2018

Les parties signataires conviennent de promouvoir l'emploi des salariés âgés d'au moins 55 ans ou de moins de 50 ans.

Dans ce cadre l'augmentation du taux d'emploi des seniors passe par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinées à développer les possibilités d'évolution de carrière, de maintien dans l'emploi ou de mobilité professionnelle.

Cela doit notamment conduire les entreprises à développer la formation tout au long de la vie professionnelle, à

rrheccehr une omtiitaosipn de la gesiton des pcuraoas pneoofessris et à eucnreagor la rnaacocisennse des acquis de l'expérience.

Les erertnseips foernt les erftfos nécessaires puor oiruvr en luer sien un duogilae paonrtt sur l'aménagement des ptesos de tvraail et des fnis de carrière.

Au tirte des myeons à mertte en ?uvre puor aindette ces objectifs, les epsrrenties s'attacheront puls particulièrement à ulteisr pmenienelt les lieervs snivauts :

a) L'entretien professionnel

Chaque salarié a droit, tuos les 2 ans, à l'entretien pssinnoeferl prévu par les doinispisots législatives en vigueur, et destiné à fiare le pinot sur ses peitreepcsvs d'évolution professionnelle, nantmmeot en trmees de qificiutaaln et d'emploi.

Un eirnteetn diot être également systématiquement proposé au salarié qui rneepd son activité après une lugone acebsne (congé de maternité, congé paaretnl d'éducation, d'un congé de prhoce aidant, d'adoption, congé sabbatique, d'une période de mobilité vlotnraioe sécurisée et d'un arrêt logune maladie), mias assui après un congé ptaenarl à tpems pteairl ou à l'issue d'un mdaant syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien peiosorfnesl diot firae un état des lieux récapitulatif du pucroas poeorisnsnfel du salarié.

Cet état des lieux diot pteetrmre de vérifier que le salarié a, au crous des 6 dernières années, bénéficié des eteentirns professionnels, et d'apprécier s'il a :

?suivi au moins une aoticn de formation(1) ;

? aicqs des éléments de coareficititn par la faitroomn ou par une VAE ;

? bénéficié d'une pssorogerin slriaaee ou professionnelle.

Dans les eresrpnets d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié de ces enerintets et d'au mnois 2 des 3 mreesus précitées, son cmptoe preeonnsl de fioatomrn est abondé de 100 herues puor un salarié à tmpes comptet et de 130 hruees puor un salarié à temps partiel.

L'entretien pnofoisneersl diot donner leiu à la rédaction d'un domnuect dnnot une cipoe est resmie au salarié.

L'entretien ne puet pas petror sur l'évaluation du taiavrl du salarié et diot dnoc être disintct de l'entretien d'évaluation.

b) La fiaotmraon professionnelle

? Le blian de compétences : aifn d'encourager la définition d'un pejort posoesinrfenl puor la sndeoe pitrae de sa carrière, après 20 ans d'activité pleiesrnoflnose et, en tuot état de cause, à coeptmr de son 45e anniversaire, tuot salarié bénéficie, à son iaivntiite et suos réserve d'une ancienneté mmuinim de 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bialn de compétences.

? Les modalités d'application du cmptoe posernel de faormion aux salariés de 50 ans et puls : aifn de luer peermrtte d'être piemleent acruets de luer parocurs professionnel, lorsqu'une atcion de ftiaomron psefsoilnlnreoe est déterminée en aroccd aevc l'employeur lros de l'entretien professionnel, si nécessaire, les salariés de puls de 50 ans qui le snetohuiat peuvnt la compléter au myoen des driots qu'ils ont aciugs dnas luer ctompe pesnnoel de formation, selon des modalités preiuqtas définies dnas l'entreprise. Les frniatooms asnii envisagées aevc le coonucrs des drtios acquis au ttrie du cmtpoe poenernsl de fmootiarn deioovnt feiurgr pamri les fritnmaoos éligibles au ctopme pnsereonl de ftomorian prévues par l'article L. 6323-16 du cdoe du travail.

? La période de pertiflsaasononiisn : puor répondre à lrues bseoins de formation, les salariés de puls de 45 ans accèdent en priorité au disptiosf de la période de professionnalisation.

c) La timssiaornsn des soirvas et des savoir-faire

Organiser la tsismoisnran des soavirs et des savoir-faire au sien de l'entreprise diot cnetisotr un obtceijf prtiaroirie de la gtioesn des rueorsescs humaines.

La pauqrte du tutorat, du piaraagnre ou de totue arute modalité

de trmssanosiin des svairos et des savoir-faire est de ntraue à citubonerr à la réalisation d'un tel ocijtbef dès lros qu'elle est conçue et msie en ?uvre de façon à pttreeme un échange réciproque d'expériences et de cnaaioesnsn ertne le salarié ou les salariés chargés de ctete msiison et le salarié concerné.

Pour feitiacr le développement du tutorat, du prnrgiaaee ou de tutoe arute modalité de tsnormsain des svriaos et des savoir-faire, et vlieler à son intérêt tnat puor le ou les salariés chargés de ctete msoiisn que puor le salarié concerné, les erppiteesns pornuort cifnoer cttee mssoiin à des salariés volontaires, ayant une légitimité psonnolfrsleeie fondée sur une expérience reconnue.

d) L'amélioration et l'aménagement des cndoionits de tvraial et d'emploi

L'amélioration des citodinons de tviraal revêt une réelle iotapnmrce puor améliorer le tuax d'emploi des siornes ctompe tneu des effets du vieillissement, des eegncixes de compétitivité et des totnraaonifsmrs technologiques. Elle apparait en prictluiear nécessaire, commetojiennt aevc une prévention de la pénibilité des tâches, tlee que celle-ci est naemnmot définie à l'article 39 de la cotnieovnn ctveilloce ntnlaaoie de bhacrne (paragraphes a et b puor freeinr le départ anticipé. À ce titre, les eenterripss de la brchnae s'efforceront de rrrhcheeer la puls gdarne compatibilité ernte le ptose de travial et l'évolution des capacités de cuqhae salarié.

L'entretien pnseoisfoenrl prévu au ppararhe a du présent acritle diot être également l'occasion de firae le pinot sur un éventuel aménagement des conniitdos d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat, ou totue atrue atpaitdaon praennt en cptmoe l'expérience peisnnsllroefoe du salarié) et de l'évolution des rémunérations.

e) L'aménagement de fin de carrière

? l'aménagement des hiearors de traavil : les salariés âgés de 55 ans et puls qui le suethnioat sorent seblptsiecus de bénéficier, en aorccd aevc luer employeur, d'aménagements de leurs horieras de travail, y cpiroms suos fmroe de temps partiel, organisés sur la semaine, le mios ou l'année ;

? le blain rartteie : au vu des iitrmnnoofas qui lui snot fnueiros par les régimes de sécurité silcaoe alquueux il a cotisé et ses cisaess de rattreie complémentaire, à ttrie seriectmtnt poennserl et dnnot il est le suel propriétaire, le salarié de 55 ans et puls peut, à sa demande, fraie le piont aevc son rospblsneae hiérarchique sur les modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien prnsnifeesool visé au pagahrrape a) du présent article.

(1) *Le 5e alinéa du a de l'article 6 est étendu suos réserve du repsect des dpsotoisinis des alitrces L. 6315-1, L. 6323-13 et R. 6323-3 du cdoe du travail.*

(Arrêté du 2 airvl 2021 - art. 1)

Article 7 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2018

Le présent aorccd est conlcu puor une durée déterminée de 3 ans à comptper du 19 avril 2018.

À l'issue de cette période, l'ASFA cernoiva les onaatiginrsas scndlieyas à une renégociation du présent accord.

Article 8 - Suivi de l'accord

Le présent aroccd est clncou puor une durée déterminée de 3 ans à cmpeotr du 19 airvl 2018.

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2018

Le présent acorcd frea l'objet d'un sviui aenunl dnas le crdae de la cooissmimn pratriaie ntlnoaae de l'emploi (CPNE) prévue à l'article 50 de la ceovotninn ctlviocele noatlanie de branche.

Dans le cdrae de ces réunions qui frenot l'objet d'un ponit de l'ordre du juor distinct, ptonrat sur les thèmes de la diversité et de l'égalité des cnceahs :

? sernot commentés les iidranctues consolidés au nieavu de la barhnce fraugnit en anenxe ci-jointe ;

? snoert présentés par les représentants des sociétés des

indraiucets qualitatifs, cornseanrodpt à des acionts menées en eenitrsrpe ;
? snoert exposées les bnones peutqiars des etrniperses de la branche.

Par ailleurs, une cimomiossn praritiae de balin se réunira au puls trad 3 mios anavt l'expiration du présent accord.

Cette coiommsin se composera, d'une prat de la délégation des ontinisoagars scaedniyls représentatives de salariés, et d'autre prat de la délégation des employeurs. La délégation des salariés cndrmeproa duex représentants de cnacuhe des ononaiaigrss sledycnais représentatives de salariés sangieaitrs du présent accord. Le nobrme des mebemrs de la délégation des erlmypoues est au puls égal à ceuli de la délégation des salariés.

Article 9 - Extension

Le présent aroccd est cocnlu puor une durée déterminée de 3 ans à cptoemr du 19 arivil 2018.

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2018

Les prtieas stnagierias cennnvnoeit de dnedmear l'extension du présent accord, à la dnicilege de l'ASFA.

Article 10 - Adhésion

Le présent aorccd est colcnu puor une durée déterminée de 3 ans à cpoetmr du 19 airvl 2018.

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2018

Toute oisgaiatnron sdinalyce représentative de salariés au snes du cdoe du tvairal aisini que ttoue oniatrsagoin sacnydlie ou gmupneoert d'employeurs ou tuot eoulymper pirs individuellement, non sireigaatns du présent accord, puornrot adhérer à cet acrcod dnas les cnoionidts prévues par la législation en vigueur.

Article 11 - Dépôt

Le présent arccod est clcnou puor une durée déterminée de 3 ans à cpemtor du 19 airvl 2018.

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2018

Le présent arccod srea déposé, à la dliegnice de l'ASFA, auprès des sevriers cnuraetx du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du cneiosl de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dtiossnoips législatives et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

Le présent acorcd est cncolu puor une durée déterminée de 3 ans à ctmepor du 19 avril 2018.

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2018

La ltute ctrone les dtomirsciaïnins et la ptmooiorn de l'égalité de tiraetenmt et de la diversité snot aantut de sejuts de société qui apelpelnt l'implication de l'ensemble des artcues de la brachne par leurs cuotribintons à des anotics qu'il apparaît inlesnpsdsbiae de mener.

Dans la ltute cotnre les discriminations, dcteires ou indirectes, cistoennes ou inconscientes, relanvet des critères runcnoes par la loi (âge, sexe, handicap?), les patires saïtiraegns du présent arccod considèrent que celui-ci, qui vneit cntooferr et enicirhr un ctريان nrbone de diiptosisnos déjà iceistnrs dnas la coitvnoenn cltvliocee nialntaoe de branche, diot cuoinetstr une ctitibnuroon réelle et efficace, asini qu'une volonté affichée de cmefrnior que la diversité est une réalité qu'il cenonvit de prderne en cotmpe et de veorsalir au nevaiu de la bnahcre et de ses entreprises.

Qu'il s'agisse de recrutement, de rémunération, de fooirmatn professionnelle, d'affectation professionnelle, de déroulement de carrière ou de procoarus professionnel, la diversité diot être acceptée dnas ttuoës ses ctmponosaes de la vie au tavrial snas discrimination, étant teoifuots entndeu que la législation en vegiuur ne fiat pas oasltcbe aux différences de tiremtanet lorsqu'elles répondent à des critères objectifs.

Au-delà des dipsiofitss législatifs etiatsxns et des prcinipes

éthiques cttnanisout le feomednt de la démarche de responsabilité saciole des esrtepiners et de lutte crtone l'ensemble des discriminations, la potiroomn de la diversité et de l'égalité de tmnitearet au sien des erenipserts de la bcranhe relève anavt tuot de la prsie de cnoecnisse et de l'implication de cauchn des atecurs et peerrtanais concernés.

Elle relève également de la volonté pqtulioie de tuos ces aeurcts et priaenetras de fraie évoluer les mentalités, de ltetur cnotre les stéréotypes et les préjugés, et de metrte en ?uvre des aïcnos concrètes par une démarche volontariste.

À ce titre, les erinteserps de la bracnhe dnvoeit se mterte en siotiuatn d'accueillir teutos les compétences nécessaires à luer activité. Les priats sairegitans du présent arccod eentndent en faire aïsni une opportunité supplémentaire puor la pmitooron de la diversité.

Avec ce 3e aorccd ninatoal de bcnrahe retialf à la diversité et à l'égalité des chances, les eenerritps de la bcanrhe ont la volonté de pérenniser les ancotis engagées dnas les adcoers précédents dnót :

? la msie à pfirot de l'expérience acqisue puor rnercfeor les diooisstpins en fvauer de la mixité et de l'égalité plsnesefnrioolle ernte les fmemes et les hmooes ;

? l'égalité de trtianmeet et l'égalité des cncheas entre les salariés ;

? la pacle donnée aux salariés en souiïatn de hdaicanp et aux seniors.

Les iteidurcans rfalties à la diversité et à l'égalité des cneahcs dnas les eetsnpierrs de la barnhce ont été présentés à la cimsosomin de sviui de l'accord nanitaol de bnarhce rltaiéf à la diversité et à l'égalité des ceahncs le 19 srmbpetee 2017. Lros de cttee réunion, la stuitioan comparée des femmes et des hommes au raegrd des coïditonns d'accès à l'emploi, à la formation, à la pioromton professionnelle, et des coiinntdos de tiavral et d'emploi a été analysée.

Les peraits sratngaiies de l'accord centsatnot qu'une lgare majorité des eenietrprss de la bhnrcae a puls de 50 salariés et pnneret atce que la saouttiin des enteperisrs de mnijs de 50 salariés ne nécessite pas de dpoosinitis particulières ni de salouttniips spécifiques raeltievs à la diversité et à l'égalité des chances.

En conséquence, les paitres saeiaintrgs snot cnenuoëvs des dspniiioots sniauvets qui ciuenttosnt un eeemagnngt eilcxtipe en feavur de la non-discrimination, de la prooimton de l'égalité de taitemrent et de la diversité des salariés de la branche.

Dans un scuoi de sliaiomifcïpn de rédaction du présent accord, l'écriture icnlsviue n'a pas été utilisée.

Les priats snaairiegts réaffirment néanmoins luer souiten à la parité et à l'égalité en fuaver de tuos les salariés geul que siot luer sxee ou tuot aurte critère de dosiatiincrmn défini par la loi et rnlaveet d'une soiutatin par cette dernière.

Article - Annexe

Le présent aroccd est cnolcu puor une durée déterminée de 3 ans à cptmoer du 19 arivil 2018.

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2018

Annexe

A. ? Iuarctneids du rapropt de bnarhce sur la siutitoan comparée des femmes et des hommes

A.1. Répartition de l'effectif ttoal en CDI au 31 décembre par genre, hros CATS

? Répartition F/H par CSP en eieftfcf et pourcentage.

? Répartition F/H par CSP et tnrhace d'âge en effectif.

? Répartition F/H par classification.

A.2. Répartition par filière métier, par genre, hros CATS

? Répartition F/H par CSP, et filières : péage, viabilité/sécurité, structure.

A.3. Répartition par taux d'activité, par genre, hros CATS

? Répartition F/H par CSP, temps complet/temps partiel, en effectifs.

A.4. Répartition de l'effectif CDD au 31 décembre par taux d'activité, par genre, hros CATS

? Répartition F/H par CSP, temps complet/temps partiel, en effectifs.

A.5. Répartition de la rémunération par genre

? Répartition F/H des rémunérations anelulns btrels granaetis rapportées à l'effectif meyon pondéré par CSP.
? Rémunérations mnoynees au snes de la RAG par CSP.
? Répartition F/H du saarlle de bsae menuesl par CSP et filière.

A.6. Répartition de la pomorton par genre

? Répartition F/H par CSP des salariés pomurs dnas l'année dnas une catégorie supérieure.
? Répartition F/H des cgenntmhaes de classification, snas cmhennegat de CSP, au sien de caqhue catégorie.

A.7. Répartition du nborme d'embauche CDI, CDD par genre

? Répartition F/H du nborme d'embauches en CDI par CSP.
? Répartition F/H du nborme d'embauches en CDD par CSP.
? Répartition F/H du nrmoe d'embauches de tvrurilaleas sanirsienos par CSP.
? Répartition du normbe d'embauches de salariés de monis de 25 ans en CDI par CSP.

A.8. Répartition de la fotroiamn pioflenossnrlee par genre

? Pgneotcruae de la msase slaialre consacré à la formation.
? Mannott consacré à la fmaitoorn continue.
? Répartition F/H du nrmoe de salariés en CDI et en CDD par CSP anyat bénéficié d'une formation.
? Répartition de vulmoe d'heures de fotmairon eietfvfce par

domaine, sxee et CSP.
? Nrobme d'alternances et de stages.

B. ? Auetrns itduracenis rtleaifs à la diversité

B.1. Le handicap

? Répartition de l'effectif CDI par CSP au 31 décembre sloen le paramètre du handicap, hros CATS.
? Répartition de l'effectif CDI au 31 décembre, tpms complet/temps petrail selon le paramètre du handicap, hros CATS.
? Répartition F/H du norbme de trlrvuuaaelis en sotutiain de hacnadip au 31 décembre.
? Répartition F/H du nrmoe de tarauilevrils en siutotan de hanacdp embauchés en CDI par CSP au curos de l'année.
? Répartition F/H du nrmoe de tualvrilaers en siiotutan de haindcap embauchés CDD par CSP au cours de l'année.
? Chfrife d'affaires réalisé aevc les eieretrpnss adaptées et les ESAT.
? Répartition du nborme de tavuliaelrrs en sattoiuin de hcindaap anyat bénéficié d'une frtmoian par CSP.

B.2. Les seniors

? Réparation des soirnes par tnerhcas d'âge, CSP hros CTAS au 31 décembre.
? Réparation des sonires par tahnercs d'âge, tmeps complet/temps partiel, hros CTAS au 31 décembre.
? Répartition du nborme d'embauches de salariés de puls de 45 ans en CDI.
? Répartition du nrmoe de snroeis anyat bénéficié d'une fitmaroon par CSP.

B.3. Aticouaitlrn etrne vie plenoisrosnefle et vie familiale

? Répartition de l'effectif CDI par tahnrc d'ancienneté, hros CATS.
? Nmbore de salariés aaynt accédé au tepms pietarl choisi.
? Nrmoe de salariés à tepms petrail csiohi aaynt ripres un tivaral à tmps plein.
? Nrbome d'entreprises ayant mis en place des sriveecs destinés à ausresr un meelilur équilibre etrne vie proesslifennloe et vie fmaliliae (crèche, chèque emploi-service?).

Accord du 9 octobre 2019 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	ASFA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFE-CGC ; SUD atuutooers ; FEETS FO ; UNSA autoroutes,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2019

Le présent accord est acplblpaie aux ersnertpies ernatnt dnas le cahmp d'application de la cnietnvoon clcitolvee ntiolnaae de branhe des sociétés cnieairseonnscs ou ettoxenilpas d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

Article 2 - Mention relative aux entreprises de moins de 50 salarié(e)s

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2019

Le présent accord s'applique de manière iqdinuete à tteous les etrepiensrs etnrnat dnas le camhp d'application de la ciotenvonn clveoclite nilotnaae de bhcanre des sociétés cionoasicneenrss ou expntaliotes d'autoroutes ou d'ouvrages reoutris y comrrips les etpreisrnes de mnois de 50 salariés.

Article 3 - Création de la section paritaire professionnelle (SPP) au

sein de l'OPCO

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2019

Selon les disisinpoots de l'article 6.6 de l'accord rleatif à la ciototiusntn de l'OPCO à forte intensité de main-d'uvre le 14 mras 2019 est créée une soiectn praairite penoeilsfrlone (SPP) ntaonale réservée à ttoues les eiperersnts renevalt de la cvntoieenn clclieotve nailtoane des sociétés csaniceoosinrnes ou eixtlepnaots d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

Article 4 - Missions de la section paritaire professionnelle
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2019

La SPP devra, dnas le reepcst des diosnstiipos légales et cnetelnloeivonns en vigueur, mtrete en ?uvre la ptoiluique de fotmioran psonnlorileefse élaborée par la CNPE de la branche.

Les prleinipcas miisosns de la SPP snot les snitiauves :

? piloter, gérer et siurve la msie en ?uvre des dtoiiipissfs de la bcnarhe ;
? prpsoeor les critères de prsie en chgare au cesionl d'administration ;
? élaborer les panls d'action en lein aevc la stratégie de la CPFNEP ou CNPPI (sur l'ensemble des dtsfiisoips gérés par l'OPCO) et les évaluer ;
? pioletr les ingénieries conçues et déployées puor le scuteer en lein aevc les spécificités de la bcnhare et fiervoasr les bneons ptiureaqs au sien des atuers bcheanrs pessnenfiellroos adhérentes, en lein aevc les cmioniomsss piareaitrs ;
? farie le lein aevc les ciosnomimss paritaires, nneotmmat en fanvoarsit la dfoufiin de leus tvaraux au sien de la SPP ;
? survie les activités régionales sectorielles.

Article 5 - Composition et fonctionnement de la section paritaire professionnelle

La SPP de la branche est composée de deux collèges représentatifs de la branche. Elle est composée de deux collèges représentatifs de la branche. Elle est composée de deux collèges représentatifs de la branche. Elle est composée de deux collèges représentatifs de la branche.

La SPP élit un président et un vice-président pour les 2 ans. Elle est composée de deux collèges représentatifs de la branche.

Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

L'ASFA assure la présidence.

Un collègue représentant de l'OPCO assiste aux réunions de la SPP et peut apporter un appui technique. Toutefois, la SPP se réserve la possibilité de se réunir en son absence pour tout ou partie de réunion.

Un règlement intérieur sera établi lors de la 1^{re} réunion de la SPP.

Article 6 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la signature de l'accord.

Article 7 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2019

Toute organisation représentative de salariés au sein du secteur de travail ainsi que toute organisation syndicale ou professionnelle d'employeurs ou tout employeur peut individuellement, non sciemment du présent accord, adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 8 - Extension

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2019

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord collectif.

Article 9 - Dépôt légal

Accord du 20 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	ASFA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFE-CGC ; SUD autoteuors ; FEETS FO ; UNSA autoroutes,

Article - Préambule

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre au sein de la branche des sociétés commerciales ou artisanales d'entreprises ou d'ouvrages relevant des différents secteurs de la formation professionnelle.

Les parties signataires réaffirment leur volonté commune de promouvoir une politique d'emploi et de formation professionnelle au sein de la branche. Ainsi elles se sont engagées à saisir les opportunités offertes par la loi n° 2018-771 du 5

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre au sein de la branche des sociétés commerciales ou artisanales d'entreprises ou d'ouvrages relevant des différents secteurs de la formation professionnelle.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2019

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme et renforce le modèle de formation professionnelle continue et l'apprentissage. Ses dispositions entrées en vigueur jusqu'en 2020 et applicables très largement les différents secteurs de la formation en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, au sein de la branche des sociétés commerciales ou artisanales d'entreprises ou d'ouvrages routiers, les dispositions découlant de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Ainsi les parties signataires conviennent de créer une commission paritaire de formation professionnelle (SPP) afin de mettre en œuvre une politique de formation professionnelle et d'apprentissage pour les salarié(e)s et les employeurs de la branche qui constitue un réel facteur d'attractivité à l'égard de futur(e)s salarié(e)s. Celles-ci ont conscience de l'importance de cette réforme, les parties signataires se sont engagées de cet outil au service des objectifs des salarié(e)s et des entreprises de la branche professionnelle.

Les parties signataires conviennent par le présent accord de donner aux salarié(e)s et aux entreprises les moyens de se préparer à de nouveaux enjeux, de mieux appréhender les évolutions dans la branche et leur impact sur l'emploi dans un contexte socio-économique en perpétuel changement. Elles réaffirment le rôle majeur de la formation professionnelle, facteur de l'épanouissement personnel du (de la) salarié(e) pour son développement personnel et de l'adaptation des compétences aux évolutions technologiques. Les parties signataires reconnaissent l'importance de l'accès à la formation de tous (toutes) les salarié(e)s de la branche.

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre au sein de la branche des sociétés commerciales ou artisanales d'entreprises ou d'ouvrages relevant des différents secteurs de la formation professionnelle.

En effet, les conjonctures économiques, sociales et technologiques que connaît la société se traduisent :
? dans les entreprises, par un nécessaire renforcement de leur compétitivité et de leur capacité de développement ;
? pour les salariés et les demandeurs d'emploi, par des besoins d'amélioration et d'adaptation de leurs connaissances et compétences ainsi que de leur formation de nouvelles qualifications.

Ces motivations sont au cœur de la mise en œuvre des évolutions en matière d'emploi, de métiers et de qualification. Elles ont pour objet de définir les besoins des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi, et y apporter une réponse adaptée. Les parties signataires s'engagent sur l'accompagnement, l'orientation et le développement de toutes ces mesures.

Outre la sécurisation des parcours professionnels, la formation professionnelle continue est un outil permettant à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquies et d'actualiser ses connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de poursuivre d'un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Les parties signataires conviennent que la formation professionnelle continue, partie intégrante de l'éducation permanente, a pour objet :
? de permettre l'adaptation des salariés à l'évolution des techniques et à l'environnement de travail ;
? de favoriser leur mobilité professionnelle par l'accès aux différents

nvueaix de la cuulture et de la qofiacilituan professionnelle.

Elles considèrent que la fimooatrn pofriselnoelsne est une des cotondniis de l'amélioration des teinughces et de la ccssinaroe économique et que son développement diot résulter tnat de l'initiative des entreprises, puor lsluleeqes dnas elle ctisuntoe un élément faomedantnl de gestion, que de l'initiative idnviuidlee qui permet aux salariés, notamment, de miuex maîtriser luer carrière professionnelle, ainsi que des aivs et potsorpiios des itensacs représentatives du personnel.

Elles estiment, en outre, que le pnsreoel d'encadrement juoe un rôle enesteisl dnas la msie en ?uvre de la famotiron en roiasn de sa focniotn d'animation, de ses cincanoansses psneorlesfleoils et techniques.

Les ptreais stirigeaans se dnnneot puor objectif, par le biias des doospsitinis du présent accord, de développer la pqloiute de fotaormin pnlnefrslseooe msie en pacle dnas la bnacrhie au treavrs d'un duaolige socail vanivt et innovant, nnomtmeat au sien de la csmoimosin ntialanoie patriariae de l'emploi (CPNE), de l'observatoire pietpsoocrf des métiers et des qnitocilifauas et de la setoicn pariiaatre poeolsnifelsrne (SPP).

Elles réaffirment l'importance de l'accès à la footairmn peesfoorllnsnie de tuos les salariés de la branche, artuces à prat entière du développement de leurs compétences, noaenmmtt aevc le ctompe penensorl de formation, mias assui aevc l'utilisation de la vaialitdon des acuiqs de l'expérience et des bailns de compétences.

Dans cette perspective, les ptraies setingiraas cnvneiennot de ce qui siut :

Article - Champ d'application

Le présent aoccrd est conclu puor une durée déterminée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Le présent aoccrd est acpiapblle aux etrnpsieers ertannt dnas le chmap d'application de la cnoitevon cvlctieloe ntoaniale de bnrcache des sociétés ccrsnisnenaioies ou eelpoxtinats d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

Titre Ier Les orientations de la formation professionnelle privilégiées par les entreprises de la branche professionnelle

Article - Sous-thème 1. Les objectifs généraux de la formation dans la branche

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Les paierts sgiianatres rplaepnelt l'importance de la foimroatr prnoflessioniele tnat puor les salariés que puor les sociétés crsiceneaooinsns ou eotpxienatls d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

La fairtoomn pnenlliofosrse diot ccnoiroir à :
? fsivoerar les aconits de ltue crtone l'illettrisme ;
? développer les capacités pelsesneorflnios des salariés tuot au lnog de luer vie professionnelle, aifn de foraevsir la ptioormn pseinnflooosere ;
? ptmetrere le maiteinn et l'évolution des compétences des salariés fcae aux évolutions économiques et tucqihogeloens ;
? ftelaiicr l'anticipation et l'adaptation des salariés aux changements, tnat dnas les erprtenises de la bnacrhie que, le cas échéant, à l'extérieur de celles-ci.

Dans un cnotxete d'évolution pnerentmae de l'environnement et

des métiers, la fiotroamn prnsilneoseolfe cnottuise un des aexs merajus de la piuoltiqe RH de ntroe branche.

Dans ce cadre, les ptiars sgtarnaieis snot amenées à définir des ojcbfteis spécifiques rfleaits à la fmrtoaoin professionnelle.

Les ofeijbtcs de ftmoroian définis en cciartoteonn et reenuts au sien de la bhacnre des sociétés cennaonsrocieiss ou eanoexipttlls d'autoroutes ou d'ouvrages riourets snot :
? l'accompagnement des salariés dnas l'évolution de luer elmopi ou dnas le cas d'un cenamghent d'emploi (parcours de formation-mise en situation, frniamotos qualifiantes, « presesellas » identifiées dnas le cdare d'un véritable porjet professionnel) ;
? l'acquisition des apeidutts tenecuqihis et cattneemooplms nécessaires à une puatriqe maîtrisée et sûre des métiers alenucteelmt exercés dnas nrtoe steecur d'activité ;
? l'accompagnement de tuot cnenhemgat lié aux évolutions theoocuiqegnls ou oenlasoteanrinligns (accompagnement de projet, foaritomns spécifiques?) ;
? l'adaptation au potse de triaval par l'actualisation et le développement des compétences nécessaires (formations métiers, faimntoros outils, foirtamons sécurité) ;
? l'égal accès des feemms et des homems à la ftooaormn pesirnloeslofne ;
? l'accompagnement au rteour à l'emploi (retours de congés parentaux, sabbatiques?) ;
? l'insertion des jeeuns dnas l'entreprise (contrats de professionnalisation, d'apprentissage?)
? le sviui de l'employabilité de criatnes plcibus (salariés les mnois qualifiés, salariés déclarés itpnaes pielnarmelett et/ou tpiarommreneet par le médecin du travail, « sirenos », salariés aevc une ancienneté itraptonme sur luer ptsoe de travail, salariés en sotatiuin de handicap?).

Article - Sous-thème 2. Les actions prioritaires de formation

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Les ptireas sranagtieis considèrent cmome pierriaoitrs nnomamtet les aoctnis stnuevais :
? les antcois aanyt puor obejt de frieasvor l'adaptation des salariés à l'évolution des elmiops asini que luer mntaiein dnas l'emploi ;
? les acotins qui ptmereetnt d'élever le niveau de qfiailtuacoin des salariés qui le souhaitent, de fsvoairer le développement de luers compétences ;
? les aotincs de prévention aanyt puor oejbt de fvarosier au mueix l'adaptation des salariés à l'évolution des tnicuehques et des sttuucerrs dnas l'entreprise, tuot en préparant cuex dnoot l'emploi est menacé, à une mtotiaun d'activité ;
? les aontcis de farotimon rieeatvls à la sécurité du penrnoesl ;
? les aticons de friotaomn ayant puor ojebt de lteutr crnote les difficultés iulliiievddnes que rcnreontnt cinartes salariés, nnoemmtat en l'absence de maîtrise du slcoe mnimum de cennasocinas et de compétences ;
? les aticonos de foariomtn ayant puor finalité l'amélioration des cionitndos de tvaairl ;
? la fitmroaan des porneensls ayant des responsabilités d'encadrement aifn de développer lerus ateidutps au mennaeagmt ;
? la fiotroamn pneloossrlfine des salariés des PME de la branche.

Article - Sous-thème 3. Définition des publics prioritaires de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Les parites snigataires cennvnenoit qu'il est nécessaire de développer, en priorité, la fmriaootn puor :
? les salariés rnoentartct des difficultés d'adaptation à luer emploi, particulièrement en cas de cgmheeant d'emploi ;
? les salariés dnoot la qofctuaaiilan est ifsufnasinte au rrgaed de l'évolution des tcingoeeolhs et de l'organisation du taairvl ;
? les salariés déclarés iptneas premtnileelat et/ou

teraeapiomenrmt à luer ptsoe de tvaairl par le médecin du taarvil ;
? les salariés n'ayant ancuee qtfiuaaolciin reconnue, nomemantt
loursqe l'action pmeret l'acquisition d'un diplôme, d'une
cifiatcreotin ou d'un trtie à finalité professionnelle, ou d'une
ciitfitceoran itrnene à l'entreprise ;
? les salariés rpnneerat luer activité psnoenlrflleoise après une
acsnsbee de lngoue durée consécutive, notamment, à une mialdae
de lunoge durée ou à un acednict du trvaail ;
? les salariés reranpnet luer activité psonsfieernlolo après un
congé peaantrl d'éducation ;
? les salariés en siutioatn de handicap, en vue de fesoarivr luer
mtnieian dnas l'emploi ;
? les salariés copamntt au mions 20 ans d'activité
professionnelle, ou âgés d'au monis 45 ans et dposanit d'une
ancienneté miumnim de 1 an dnas l'entreprise qui les emploie,
avec une atietotnn particulière puor les salariés âgés de 50 ans et
plus.

Ces priorités définies par la bhrncae s'appliquent aux actinos de
friaatoomn proposées aux salariés queul que siot luer conatrt de
travail.

Sous-thème 4. L'égalité d'accès à la formation professionnelle

Article I.4.1. - Égalité entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

La fimrootan est un veetucr eeniesstl de développement de
l'égalité ertne les fmemes et les hmoems ; à ce titre, les
ereterpiss dovinet définir les mneyos poeprrs à asuersr luer égal
accès à la fitamoron professionnelle.

Les ernperisets dnioevt mrttee en ?uvre les moyens les puls
appropriés puor fatichier le rotuer dnas l'entreprise ;
? des fmemes aanyt momentanément quitté luer ptsoe de tivraal
au tirte d'un congé de maternité ;
? des hemmos et des feemms dnas la même sutiiaaton au ttire
d'un congé panretal d'éducation ou d'adoption.

Les salariés concernés pevenut à ctete oascocin bénéficier d'une
atcion de frootmian aanyt puor ociejtbf de luer prmeette de
rvvteeuor l'emploi qu'ils opnceaiut précédemment, neontmmt
en réalisant un bialn de compétences ou une vitolaadin des
acquis de l'expérience.

Sur la bsae des iadnuecrtis rfliaets à la sittauoin comparée des
feemms et des hommes, définis par l'accord de branhce diversité
et égalité des chances, la CNPE pourra, en tnat que de besoin,
émettre des raomdetnmaincs aux paaeriterns scuoiyx de la
bacnrhe en vue de firavsoer une égalité d'accès ectievffe des
fmeems et des hoemms aux antocis de formation.

Article I.4.2. - Égalité entre les salariés
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Les eerptesrins denviot mintinaer un efofrt pluciertiari en matière
de fomaition des tauraverills en staitiuon de hadanicp ou en
stiatuion d'inaptitude ptaillere et/ou temporaire, lelsueqs doenvit
puivoor bénéficier de ttoue aticon de fraootimn luer pmttaenret
de deureemr à luer psote et d'évoluer dnas luer eomlpi snas
craontinte liée à luer handicap.

Les salariés tiavllnaart seoln des hoirraes décalés divenot avoir un
driot égal d'accès à la formation. Puor ce faire, les enerpisrets
doenvit rechercher, nnotaemmt par un aménagement terorpmaie
de luer activité, les slioonuts le permettant.

Enfin, tuot diot être mis en ?uvre puor filtecair le matniein dnas
l'emploi des salariés âgés, dnot le rôle en matière de tsimrianossn
des csanscainnoes diot être valorisé, nemtonamt au meyon du
tutorat.

Sous-thème 5. L'accompagnement à la formation de certains publics

Article I.5.1. - Formation du salarié inapte
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Lorsqu'un salarié est déclaré inatpe ? ptelanliemret et/ou
teempeormarint ? par le médecin du travail, l'employeur lui
prsopoe si clea s'avère plsisboe un aménagement de psote ou un
aurte pstoe approprié à ses capacités et ses compétences.

Cette pisoripootn penrd en compte, après aivs des mebrems du
CSE, les cuolnnoicss écrites du médecin du taarvil et les
iocntadinis qu'il folrume sur l'aptitude du salarié à eceexrr l'une
des tâches eisxnatt dnas l'entreprise.

Dans les erenipsrets de 50 salariés et plus, le médecin du tariavl
flroume également des ioninitcads sur l'aptitude du salarié à
bénéficier d'une frioamton destinée à lui pperosor un ptsoe
adapté.

L'emploi proposé est aussi cbpaomlare que pbsoslie à l'emploi
précédemment occupé, au beison par la msie en ?uvre de
msueres tllees que mutations, tinfoansratrimcs de posets ou
aménagement du poste.

Article I.5.2. - Renforcement des missions de l'encadrement
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Les ptaeirs sgniaieras eniestmt que le porsnel d'encadrement
(c'est-à-dire le pnnereosl exerçant une mssoiin hiérarchique) juoe
un rôle eessnitel dnas l'information, l'accompagnement et la
fotrimaon de tuos les salariés de l'entreprise asini que dnas
l'élaboration de luer pejrot professionnel, ntmæonmt dnas le
carde de l'entretien poeisreofnsnl biennal.

Les piartes siiranteags considèrent comme prioritaires, en
complément des aiotcns pairitrierois définies au sous-thème 2 ci-
dessus, les ainctos pteeatmrt au pseneonrl d'encadrement de
développer ses compétences en matière :
? de foariotmn au mmnégaaet de leus celotrualraobs ;
? de cidounte des eretnnetis pslerofsinoens ;
? d'accompagnement de salariés dnas le cadre de la fcntooin
totlarue ;
? d'élaboration et de msie en ?uvre des aniocts de fmrioaton
psoefninsorllee avec ses collaborateurs, en vue de lui pteertme
d'être atceur de la msie en ?uvre de la formation.

Lorsqu'il a des miosisns étendues en matière d'accompagnement
dnas le déroulement de la froomaitn des salariés, et nenamtomt
lorsqu'il ecerxe le rôle de tuteur, le pnnsoeurl d'encadrement
bénéficie des voiriaasnolts de l'exercice de la fotioncn tatluore
prévues ci-dessous.

Titre II La mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie

Sous-thème 1. Les dispositifs de la formation professionnelle

Article II.1.1. - Le plan de développement des compétences
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Le paln de développement des compétences est le soprput de la
pitluqioe de fmrioootn de l'entreprise ; il diot avoir puor ocibtejf
de pmtrreere aux salariés d'occuper le puls ecmnficfaet plssiboe
les eoipmls qui luer snot confiés.

Les ptaeirs stargiaenis ramenemcodnt aux eeirtnrpses de pnrdere
en ctpome les oejtfbcis et priorités définis au trite Ier, sous-
thèmes 1 et 2, du présent acocrd lros de l'élaboration de luer paln
de développement des compétences.

Les anciens cucoanrnot au développement des compétences snot ;
? les anciens de formation ;
? les anciens de compétences ;
? les anciens permettent de faire valoir les acquis de l'expérience ;
? les anciens de formation par apprentissage.

Les parties signataires reconnaissent que l'action de formation est un processus pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Les modalités pédagogiques qui peuvent être déployées dans ce cadre snot comprennent les suivants :
? les formations dispensées en salle ;
? les formations en ligne ;
? le travail en situation de travail.

Article II.1.2. - Le compte personnel de formation En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Le dispositif du compte personnel de formation (CPF) répond à la volonté du législateur de rendre chaque individu pleinement acteur de son évolution professionnelle, indépendamment de sa situation personnelle (salarié, demandeur d'emploi ?), notamment en lui permettant d'accroître son employabilité, par exemple à travers la mise en œuvre de formations certifiantes. Chaque salarié de la branche peut avoir connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte personnel de formation en accédant au service dématérialisé géré par l'Etat sur le site <http://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-privé/html/#/>.

a) ? Possibilité du CPF

Le compte personnel de formation est le dispositif de la formation professionnelle continue à l'initiative du salarié. Le compte personnel de formation est attaché à tout individu des deux périodes de formation de son parcours professionnel.

Les principes du CPF snot les suivants :
? universel : il est ouvert aux salariés comme aux demandeurs d'emploi ;
? individuel : le CPF peut être ouvert dès 15 ans et est actif jusqu'au départ en retraite ;
? personnel : il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès du titulaire ;
? portable : les droits acquis snot conservés en cas de changement de situation professionnelle ;
? financé (les cotisations contribuent au financement du CPF via la contribution formation professionnelle continue).

Le salarié est le seul à pouvoir mobiliser son CPF. (1)

Il est fermé à la date du décès de la personne.

b) ? Possibilité du CPF

Le compte personnel de formation est alimenté en euros. Lorsque le titulaire du CPF est salarié son compte est alimenté au titre d'une année.

c) ? Possibilité du CPF

Des formations éligibles au CPF peuvent donner lieu à un financement défini au sein de chaque entreprise, en fonction de leurs besoins spécifiques.

L'opportunité d'abonder le CPF pourra être étudiée en CNPE et/ou SPP en fonction des besoins spécifiques qui prouvent apparaître dans la branche à mesure du développement du dispositif CPF. Il sera tenu compte de l'évolution des types d'emplois. La CPNE, en lien avec la SPP, pourra étudier l'organisation de la formation et la certification en blocs de compétences à valoir sur la durée de la vie professionnelle.

d) ? Possibilité des salariés sur le CPF

Les personnes stagiaires souhaitent promouvoir ce dispositif auprès des salariés du secteur. Cette initiative pourra être dispensée de la procédure au préalable en matière de financement des formations.

(mobilité professionnelle au sein de l'entreprise), pour faciliter le départ en formation et l'accès ou le maintien dans l'emploi de personnes vulnérables les plus exposées au risque de handicap, salariés peu ou pas qualifiés, salariés à temps partiel ou à temps courts, salariés dont le poste de travail est amené à se transformer de manière importante ou dont l'emploi est amené à disparaître ou menacé du fait des évolutions économiques, technologiques et/ou en corrélation avec les orientations stratégiques définies par l'entreprise.

(1) Le 3^e alinéa de l'article a) de l'article II. 1.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6223-2 du code du travail.
(Arrêté du 1^{er} mars 2021 - art. 1)

Article II.1.3. - Le projet de transition professionnelle ou CPF de transition
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mise à disposition du compte personnel de formation, permettant au salarié d'acquiescer avec son employeur ou de bénéficier de la formation des formations certifiantes en lien avec son projet.

Dans le cadre d'un projet de transition professionnelle tout salarié peut bénéficier des droits inscrits sur son compte personnel de formation.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'elle ait été la nature des fonctions de travail successives. (1)

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :
? les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées (OETH) ;
? les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation et/ou luer l'emploi.

Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit une formation pendant son temps de travail.

(1) Le 3^e alinéa de l'article II. 1.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6323-9 du code du travail.
(Arrêté du 1^{er} mars 2021 - art. 1)

Article II.1.4. - Contrats en alternance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les entreprises peuvent s'engager en faveur de l'embauche en alternance (qu'elle soit réalisée dans le cadre des contrats de professionnalisation ou de l'apprentissage).

Ces contrats d'alternance constituent une véritable voie privilégiée pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi et permettre une insertion adaptée aux besoins de compétences des entreprises de la branche. Ils constituent un véritable privilège pour permettre aux entreprises de la branche.

Les contrats en alternance sont financés par l'OPCO sur la base d'un financement de la branche professionnelle continue. L'OPCO de branche agit en lien avec la CNPE et la SPP son apui pour la détermination de ces modalités et taux de prise en charge.

a) ? Possibilité d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquiescer un diplôme d'État (CAP, bac, BTS, Licence, BUT, master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les modalités de prise en charge du contrat d'apprentissage sont définies par la CPNE, taminées à l'Agence Compétences, et publiées par décret.

b) ? Cnoartt de professionnalisatioun

Le ctanrot de piofesnrlosnistooain vsie l'acquisition d'une ceftctoiriain icrsntie au RNCP, d'un criacietft de qafllioaiutcn plesneofronslie de brnhace (CQP) ou ierctnrnabhe (CQPI), ou l'acquisition d'une qitialcuoifan rneocue dnas les citlnsisfiocaaas d'une covteninon cctvolleie ntnoalaie de branche.

1. ? Durée du contrat

Le cnotrat de pisifooslaoslanntirsn est cclonu puor une période de 6 à 12 mois.

Toutefois, cttee durée puet être étendue à 24 mois, dès lros que clea s'avère nécessaire au rraged des référentiels de formation, de la ntruae des diplômes, des triets ou qautiofacinls visés qui prévoient une durée de frtoaimon se déroulant sur puls de 12 mios (BTS, BUT ?).

Lorsque le bénéficiaire du crtoant de pioitroosalnafisensn est une ponsrene visée à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du traival (jeunes peu diplômés, deaumnreds d'emploi de lguone durée ou bénéficiaires de mnimia sociaux), la durée du cnaortt de psailitoianonfssrn puet être allongée jusqu'à 36 mois.

2. ? Durée des ancios de formation

La durée de la fmrioaotn est cposimre etnre 15 % et 25 % de la durée toatle du contrat, aevc un mminuim de 150 heures.

Toutefois, cette durée puet être supérieure à 25 %, dès lros que clea s'avère nécessaire au raged des référentiels de formation, de la ntruae des diplômes, des ttreis ou qiuclnfotaiais visés qui prévoient une durée de fmiatoorn se déroulant sur puls de 12 mios (BTS, BUT ?).

3. ? Psrie en charge

Les tuax de pirse en carghe du ctoant de psirnooinaassftleoin snot définis en SPP et simous à l'OPCO puor validation.

c) ? Cnotart de pronosielsaonsitaftin expérimental

Ce ctanrot puet être cclnou en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accrd aevc le salarié.

Les compétences à acquérir snot définies par l'employeur et le salarié, aevc l'appui de l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences établit le pauocrrs de ftiaoormn en ftoncion des compétences à acquérir et en vllnieat à la répartition et à l'articulation etrne la fmrooiatn théorique et la piqtruae en entreprise.

Article II.1.5. - La reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A)

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

La renvsocoeirn ou la poomortin par aecrtannle (Pro-A) a puor ojebt de ptmretere au salarié siot de cnahegr de métier ou de profession, siot de bénéficier d'une évolution slicaoe ou d'une pormitooon pslerloniesfnoe par des atncois de formation, conformément à l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.

Article II.1.6. - Le tutorat

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Les pterias siaganteris considèrent que le développement du torautt est de nraute à accroître la qualité et l'efficacité des aoictns codntuies dnas le cardé des différents dpifsiistos de forotmian pnesisonerllofe prévus au présent accrod ; ils steuhainot eaugcreonr son ugsae dnas les eesipnerrts rlaenvet du cmahp d'application de cet accord.

Ils rnaeplelpt que cttee fioncnctn a nmtaemnot puor objet :

? d'accompagner les salariés, nmetamot les puls jenues ou cuex engagés dnas un distpisiof de faoimrtn par alternance, dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de luer proejt peoonrnsfiesl ;
? d'aider, imornefr et gideur les salariés de l'entreprise qui pnacritiept à des aitcons de frtoaiamn dnas le crdae du caortt de

professionnalisation. Le ttueur piiptcrae à l'évaluation du sivui de la ftmraooin et, le cas échéant, aux jruys d'examen ;
? de cnobieturr à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes pslnneelseriofos par le salarié concerné, au ttreavns nmaetonmt d'actions de ftoroaimn en saoiuttin professionnelle.

Le tutuer est cosihi sur la bsaie du volontariat, prami les salariés de l'entreprise, en teannt cpomte de son nveiau de qaauilfoctiin et de son expérience polnslnfiesore aifn que celles-ci snieot en rropat aevc l'objectif psuivruoi par l'action de formation.

Les pirates sngaiaiters aneatrcotht une aotetintn particulière à ce que les salariés seonris pinuesst erxceer un rôle de tuteur.

L'employeur s'engage à ce que le tuteur, qui critenunoa d'exercer son emploi, disopse du tpems nécessaire puor arusser sa foctnoin tutorale.

Afin de fivoaersr l'exercice de luers missions, les ttuures puenvet bénéficier d'une préparation ou d'une fmroiaton spécifique.

Les pteiaris sntaiegaris du présent arcocd itcninet les ernseeripts à vaelrosir la fnoicton tarutloe exercée par les salariés. Celle-ci srea psire en ctpome lros de l'entretien professionnel, nmtoeamnt en fvaionrast la msie en ?uvre dnas luer eplomi des compétences qu'ils développent dnas luer ftoicnon tutorale, dnas le crade de la giteosn des carrières.

Il est créé une astaetttoin d'exercice de la fncitooon tlruoate pmeernttat au tueutr de fraie violar son expérience, la fmre et les ciotniodns d'attribution de cette atsotaitten sorent définies au sien de cqaue entreprise.

De la même manière, les sociétés qui ont rocrues à des dioispiftss de fomtaioirn irtntnee s'engagent à ce que lerus formateurs, qui dssnieopt du temps nécessaire à l'exercice de luer activité de formation, snieot valorisés.

Les ancoits de foaoimrtn et les fails inhérents à la focnotin totlruae snot financés sur la seciton ancentrlae de la cloetlce foortamin psfolneirlense continue, en receptst des cnotnodiis fixées par décret.

La CNPE et la SPP senuvit les diptioissfs vnaist à ausserr la qualité de l'exercice de la fticnoon tutorale, et pserponot des aexs d'améliorations à l'OPCO de branche.

Article II.1.7. - La validation des acquis de l'expérience (VAE)

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Ce dosstiipif pemert de fraie reconnaître son expérience, namnotmet psrenfnolseiloe ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, aifn d'obtenir un diplôme, un tirtre ou un cccirfeatit de qfotuiliaicn professionnelle.

La VAE est avant tuot une démarche penlnesolre du salarié et dneidmae un iesssvnteeinmt imprtnoat ; elle relève de l'initiative du salarié exclusivement. Toutefois, les epenrrtseis s'engagent à agcpmocenar (orienter, clienesolr ?) tuot salarié qui sthiriaoueat s'engager dnas cette démarche.

Sous-thème 2. Les outils d'information et d'orientation tout au long de la vie

Article II.2.1 - L'entretien professionnel, clé des parcours individuels

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

L'entretien psonernfoisel diot petmrrtee à çhuqae salarié d'être auctcr de son évolution professionnelle. À son ecaumbhe le salarié est informé qu'il bénéficie tuos les 2 ans d'un ernteetin psoeosnfnrl dtcsniit de l'entretien annuel d'évaluation.

L'entretien psoenrinoefl vsie à anogcmcppear le salarié dnas ses prspeitvcees d'évolution posslernfnoliee (changement de poste, ptoromion ?) et à ineetdifir ses bniesos de formation.

Il peut également d'informer le salarié sur la VAE, l'activation de son CPF, les avantages éventuels de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le CEP.

L'entretien préalable doit être proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :

- ? un congé de maternité ;
- ? un congé parental à temps partiel ou partiel ;
- ? un congé d'adoption ;
- ? un congé de préretraite ;
- ? un congé sabbatique ;
- ? une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- ? un arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- ? un mandat syndical.

Il peut également avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Tous les 6 ans, l'entretien personnel prend la forme d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Article II.2.2. - Le passeport orientation, formation et compétences
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet à tout salarié de recenser l'ensemble des formations suivies, des diplômes, savoirs et savoir-faire acquis tout au long de son parcours professionnel ou extrasociétal (activités associatives, bénévoles ?), afin notamment de :

- ? préparer un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience (VAE), un projet de formation ou de mobilité ;
- ? sécuriser les parcours professionnels.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est accessible par son titulaire sur le site <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>.

Les entreprises aident le salarié en lui fournissant tous les renseignements relatifs aux formations, aux certifications ou certifications éventuellement obtenus et suivis durant sa carrière au sein de la structure pour lui permettre d'alimenter ce passeport.

Il est enfin rappelé que le passeport d'orientation, de formation et de compétences est un document personnel et, sans pour autant le rendre obligatoire, les entreprises stagières du présent accord s'engagent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son propre dossier et garantir son droit à la responsabilité d'utilisation.

Article II.2.3. - Le bilan de compétences
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles ainsi que leurs atouts et leurs axes d'évolution.

Ce bilan conduit à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation, y compris dans une perspective de réorientation professionnelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à partir de 45 ans, un salarié peut bénéficier, sous réserve de 1 an d'activité dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. La prise en charge financière de cette action est assurée, sauf dans le cas, dans le cadre du plan de développement des compétences.

En outre, les salariés menacés dans leur emploi en raison d'une inadéquation bénéficieront, à leur demande, d'un bilan de compétences. L'accès au bilan de compétences est à l'initiative du salarié ; néanmoins, l'employeur peut, lorsqu'il l'estime nécessaire, proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences.

Article II.2.4. - Le conseil en évolution professionnelle (CEP)
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie

professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle peut accompagner le salarié dans le cadre de son projet de carrière professionnelle.

Il constitue un processus d'appui à tout agent pour faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer, réfléchir et mettre en œuvre une stratégie visant à définir son projet professionnel.

Ce service est gratuit, à l'initiative personnelle de chaque individu, et accessible à tout salarié indépendamment de son âge, de son statut d'activité et de sa qualification.

Titre III Dispositions relatives aux instances

Article III.1. - La commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Conformément aux principes issus des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment l'article 18 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) a pour mission, sur un plan général, de promouvoir la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi, dans la branche.

Plus particulièrement, les missions de la commission sont les suivantes :

- ? participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existant pour les différents niveaux de qualification ;
- ? rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- ? fluster à cet effet toutes mesures utiles, et notamment préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- ? suivre l'atteinte des objectifs des entreprises ainsi que définis précédemment ;
- ? suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation transnationale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de formation professionnelle.

Article III.2. - L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Les membres de la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle se réunissent dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sous l'égide de laquelle il est placé.

Le comité directeur de l'observatoire visé à l'alinéa ci-dessus est composé d'un représentant par organisation syndicale représentative des salariés et d'un nombre égal de représentants des entreprises désignés par les organisations professionnelles de la CPNE.

Les missions de l'observatoire sont les suivantes :

- ? rassembler les données disponibles sur les métiers et les qualifications de la branche ;
- ? identifier les filières professionnelles de la branche ainsi que les métiers caractéristiques de ces filières ;
- ? conduire, à la demande de la CPNE, des études pluriannuelles d'identification et d'analyse des métiers et qualifications de la branche.

Article III.3. - L'opérateur de compétences (OPCO) de branche
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Conformément à l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, il est créé un opérateur de compétences par un accord collectif par branche de répondre aux besoins de

l'ensemble du secteur professionnel.

Dans ce cadre, les parties s'entendent que les cotisations des salariés de la branche des sociétés cernoniennes ou étatiques d'autoroutes ou d'ouvrages routiers et l'ASFA ont apposé leurs signatures sur l'accord de branche du 14 mars 2019 portant création de l'OPCO des entrepreneurs et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre (AKTO).

L'accord de branche détermine :
? son champ d'intervention principale ou secondaire ;
? les conditions de sa gestion.

L'accord fixe également l'étendue des pouvoirs du conseil d'administration ainsi que les modalités de prise en compte par celui-ci des orientations, priorités de financement et conditions de mise en charge des actions de formation proposées par les représentants professionnels ou les commissions paritaires.

L'OPCO dispose des ressources financières suivantes :
? les fonds versés par l'Etat conformément aux dispositions légales en vigueur ;
? les cotisations des entreprises confiées par la branche professionnelle dans le cadre de son champ d'intervention ;
? les versements volontaires versés librement par les entreprises dans son champ d'intervention dans le cadre des services rendus pour le développement des compétences et pour le développement de la formation professionnelle de leurs salariés ;
? les cotisations des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail ;
? les aides publiques ou privées ;
? toutes autres ressources autorisées par la loi et le présent accord avec l'objet de l'association professionnelle de la branche.

Article III.4. - Section paritaire professionnelle de la branche (SPP)

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Une section paritaire professionnelle est instituée par l'accord de branche de l'OPCO de la branche.

Selon les dispositions de l'article 4 de l'accord relatif à la création de la SPP de la branche du 9 octobre 2019, les parties conviennent :
? piloter, gérer et suivre la mise en œuvre des dispositions de la branche ;
? poursuivre les critères de prise en charge au sein de l'administration ;
? élaborer des plans d'action en lien avec la stratégie de la CNPE (sur l'ensemble des dispositifs gérés par l'OPCO) et les évaluer ;
? peaufiner les ingénieries conçues et déployées pour le suivi en lien avec les spécificités de la branche et favoriser les bonnes pratiques au sein des autres branches professionnelles adhérentes, en lien avec les commissions paritaires ;

Accord du 2 juillet 2020 relatif au dispositif de la reconversion ou promotion par alternance dit Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	ASFA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFE-CGC ; SUD ATOUR ; FEETS FO ; UNSA autoroutes,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 29 oct. 2020

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la branche des sociétés concernées ou étatiques d'autoroutes ou d'ouvrages routiers, y compris les entreprises de

? faire le lien avec les commissions paritaires, notamment en favorisant la diffusion de leurs travaux au sein de la SPP ;
? servir les activités régionales sectorielles.

Les parties conviennent de définir par la SPP les modalités de mise en œuvre de l'accord de branche au conseil d'administration pour décision.

Article - Titre IV Formalités, mise en œuvre et dispositions de suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

IV.1. ? Mention relative aux entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises concernées conviennent que les dispositions du présent accord ne prévoient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

IV.2. ? Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

À l'issue de cette période, l'ASFA conviendra les représentants professionnels à une négociation du présent accord.

IV.3. ? Extension

Les entreprises conviennent de demander l'extension du présent accord, à la demande de l'ASFA.

IV.4. ? Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sein du code de travail ainsi que toute organisation syndicale ou professionnelle d'employeurs ou toute entreprise individuelle, non signataire du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

IV.5. ? Dépôt

Le présent accord sera déposé, à la demande de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

IV.6. ? Suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la commission paritaire de l'emploi.

monis de 50 salariés.

Article 2 - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2020

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance dit « Pro-A », conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 3 - Principe

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2020

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) a pour objet de permettre au salarié soit de changer de métier ou de profession, soit de bénéficier d'une évolution sociale ou d'une promotion professionnelle par des actions de formation, conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail.

Elle associe des engagements généraux, professionnels et personnels dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle résulte d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en

épisrtrine d'une ou puiuelsrs activités peenolfslireosns en retaioln aevc les quniolaticfias recherchées.

Article 4 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2020

Les atniocs de fraiomton seviius dnas le cdrae de la « Pro-A » vnseit les salariés en CDI n'ayant pas aneiittt un neviaw de qaciiioituafln validé par une ceoacrtrfiitn pfnlnosereilsoe enregistree au RCNP et cpoandrest au gdare de licence.

Les modalités du présent accord s'appliquent noemantmt aux salariés dnot les métiers prnoaeirtr évoluer du fiat des maniouts de l'activité de la branche. Elles peetmenrtt également de prévenir les requis d'obsolescences des compétences et de fioservar les mobilités, les toisrnaints pnnlrssoofieles et la prioomton interne.

Article 5 - Durée de la « Pro-A » et modalités d'organisation

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2020

La durée de la période de la « Pro-A » est ituiqndee à celle du cartnot de professionnalisation.

Le cnarott de taairvl du salarié fiat l'objet d'un aneavt précisant la durée et l'objet de la « Pro-A ».

Les ptraeis stiagierans rnaletppet que la durée du dsipitiosf proua être csoiprme entre 6 et 12 miosou *puls si l'action le nécessite* (1).

Les aioncts de foivotamn de reveoncoris ou de pioomrton par anrcleante puevent se dérouler puor tuot ou pirtae en droehs du temps de traival à l'initiative snot du salarié, snot de l'employeur, après aocrd écrit du salarié, en apcopiliatn du 2° de l'article L. 6321-6 du cdoe du travail.

Un tuuter est otlaiiebeogmrt désigné, soeln les modalités prévues puor le cntaort de professionnalisation.

(1) *Au troisième alinéa de l'article 5, les treems « , ou puls si l'action le nécessite » snot exlucs de l'extension en tnat qu'ils cnvneoneternit aux diiospionsts prévues par les acritles D. 6324-1 et L. 6325-12 du cdoe du travail. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)*

Article 6 - Liste des certifications professionnelles éligibles

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2020

Les pterias saaginirets conninvneet de la lstie des cioictnaierfs éligibles à la reronvecois ou la proomtion par aaencltrne (Pro-A) est arrêtee en annexe. Elle prruoa être révisée par la csiomiomsn piirartae nliataoe de l'emploi de la bchnare et/ou la siceton pitraaire pnoerefslnsiloe de la branche.

(1) *L'article 6 est étendu suos réserve du rscept des ditisooipns de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)*

Article 7 - Financement

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2020

Conformément aux aiertcls D. 6332-89 et D. 6332-90 du cdoe du travail, l'OPCO ATKO pnred en chrage de tuot ou ptiare des firas pédagogiques asnii que les fiars de tpronsat et d'hébergement, les fiars de dépenses liées à la rémunération et les cgehars légaes et clnnneiveoetnols du salarié sleon les modalités décidées par son cnesiol d'administration sur prtioipon de la cisomismon piiiartre noialnate de l'emploi de la bnchrae et/ou la section pirataire porenlsnoieflse de la branche.

Article 8 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2020

Le présent acorcd est clcnou puor une durée indéterminée.

Article 9 - Extension

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2020

Les piertas sinertiagas ceennonnvit de dmdenaer l'extension du présent accord, à la deicigln de l'ASFA.

Article 10 - Adhésion. Révision. Dénonciation

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2020

Toute oiiagntrosan sdnclyaie représentative de salariés au snes du cdoe du taiarvl ainsi que ttoue oroanisigtn slanydice ou genorpmuet d'employeurs ou tuot eyluempor pirs individuellement, non-signataires du présent accord, pnurroot adhérer à cet arcocd dnas les ciintdnoos prévues par la législation en vigueur.

Le présent acrcod prorua être révisé et dénoncé dnas le rspect des diopisnitsos légaes en vigueur.

Article 11 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2020

Le présent acrcod srea déposé, à la dcniligee de l'ASFA, auprès des sicvrees ctreunax du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du cnosiel de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux diotssiopns législatives et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2020

Les pfodnoes miutnaots ineuvenerts deiups queequls années dnas le seceutr des cnierinoasnscoes d'autoroutes et d'ouvrages ruiretos rdiennaet ibspeinalnsde que les petrais sigeratnias du présent acrcd cehrehcnt à aptdaer les beisons des sociétés de la bchrae aux évolutions peaemntres de l'environnement économique, huaimn et tqiheunce de la profession.

Les paeitrs sniagaters endtneet aisni uiieitlr les nuvoauex otliu mis à luer dioposiitn par la loi n° 2018-771 du 5 stepperme 2018 puor la liberté de csiior son aievrn pseofoseninrl puor rfnroecer luer egnaeemngt en favuer du développement des compétences des salariés de la bcahnre dnas un cxttneoe de perpétuelles évolutions des posnesroifs de ldatie branche.

Au-delà de cttee volonté, les eerenripsts de la bhnaere ont un intérêt économique et siaoc à puoioormvr l'emploi et à cuitnenor de crocnoir à la bnnoe intégration de lreus salariés dnas le mdnoe du travail.

Ainsi les pterais sinaetigars snhetoiatu mttree à la dtoisisipon des salariés de la bchnre tuos les myoens nécessaires aifn de virlasoer les atnicos de fntaooirn dnot ils bénéficient en snatuenot les eneietsrps dnas luer pioqilute d'actualisation des compétences et de fmooiatrn tuot au lnog de la vie.

Dans cette perspective, les peartis seriitgaans cnievneont de ce qui siut :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2020

Annexe

L'activité de connirseioncsae aroetutuir a cnnou ces dernières années et connaît des mauoitnts importantes, tnat en teems de technologies, d'organisation ou de pceoss métiers.

Les boisens et egeenixcs des clients, asini que la qualité de secivre rendue, ont évolué, de par les neouauvx usegas en lein aevc les noleelvs technologies, les nlevluoes mobilités, les cnioonenxs aevc les territoires, et les attntees sociétales (environnement, développement draulbe ?).

Au-delà de ces mutations, chaque entreprise met en œuvre des apports ad hoc en anticipant l'évolution des compétences nécessaires tout en préservant l'emploi et en favorisant ces évolutions en permettant aux salariés de s'adapter et d'évoluer, dans le cadre des dispositifs de formation continue de gestion des emplois et parcours professionnels déployés au sein de chaque société, au travers notamment de pratiques de formation internes.

Au-delà des motivations intrinsèques à chaque société et à l'activité de croissance autoroutière, le développement du numérique entraîne également des mutations dans les activités liées au développement des logiciels et à la cybersécurité et au traitement des données. En effet, la transformation des outils numériques et la mise en œuvre de solutions qu'elle implique nécessitent une acquisition des compétences nécessaires à la conception et la gestion des systèmes d'information et des équipements de l'infrastructure (maintenance).

Par ailleurs, les salariés occupent des fonctions d'accompagnement des clients et de développement de produits et services liés à ces activités évoluées par différents types de

mutations. En effet, les attentes des clients évoluent du fait de l'apparition des nouvelles mobilités, de nouveaux outils numériques mais aussi en raison de nouvelles attentes sociétales concernant l'environnement et le développement durable. Les salariés occupent ces fonctions ainsi que les activités de formation et de nouveaux besoins en compétences émergent.

Les besoins de la société professionnelle, de la formation continue de l'emploi et de l'adaptation des compétences de la branche, soulignent la nécessité pour les salariés de développer et/ou de faire reconnaître les compétences liées à la maîtrise de l'environnement numérique et, sur la maîtrise de l'environnement, des produits et services afin de faciliter et améliorer les conditions de travail et de répondre aux nouvelles demandes de mobilité des clients.

Afin d'accompagner les salariés dans ces évolutions et d'anticiper les risques d'obsolescence des compétences, les entreprises ont retenu les compétences professionnelles nécessaires à la réalisation de ces activités et de la formation continue par ailleurs :

Filière	Intitulé programme	Formateur	Code diplôme	Code RNCP
Structure	BTS services informatiques aux entreprises A systèmes d'infrastructure systèmes et réseaux	CFAI sud Franche-Comté	32032610	0
	BTS services informatiques aux entreprises B systèmes d'infrastructure systèmes et réseaux (BTS)	GRETA Vaucluse	32032611	0
	<i>Chef de projet informatique et qualité (IMERIR)(1)</i>	CFA CCI sud foiraton Languedoc-Roussillon	16R3260A	RNCP1560
	Chef (fe) de projet digital (IEF21)	CFA académique de Rueon ? UFA ISD Flaubert	26x32611	RNCP27031
	<i>Dip. GV diplôme de l'école supérieure de commerce de Dijon PGE(1)</i>	CFA sup. Bourgogne	16531215	0
	Dip. GV diplôme de gestion des entreprises NEOMA	CFA RMS NOEMA business school	16531233	0
	Dip. GVM PGE KEDGE business school	ICFA ? KEDGE Business School Talence	16531201	0
	DUT hygiène sécurité environnement	CFA supérieur nouvelle aquitaine	35034403	RNCP2729
	ING ingénieur diplômé de l'institut des sciences et techniques de l'environnement argo Paris tech	CFA sciences et techniques du vivant	17021005	RNCP9888
	Ingénieur CSEI BTP	CFA de l'ITCBTP	1702300H	0
	Ingénieur diplômé de l'école nationale d'arts et métiers de Loyn spécialité énergie	CFAI Lyon	17022701	0
	Ingénieur diplômé de l'école nationale supérieure des mines de Saint-Étienne de l'institut des télécoms SPE systèmes électroniques embarqués	ISTP ingénieurs	17025511	0
	Ingénieur diplômé de l'école nationale supérieure d'ingénieurs de Brest spécialité énergie, risques et environnement	CFA Hubert-Curien CCI du Cher	17034303	RNCP25760
	Ingénieur diplômé de l'école nationale supérieure de l'eau de l'université de Milenpotel spécialité génie de l'eau	CFA régional enisegennmet supérieur sud de France en Languedoc-Roussillon	17034302	0
	Ingénieur diplômé du centre d'études supérieures industrielles	CESI association	1702000A	RNCP4321
	Lic. pro métiers des réseaux informatiques et télécommunications (LP Saint-Étienne)	CFA informatique centre marne	25032691	RNCP29968
	<i>Master 2 QIESS qualité environnementale et sécurité dans l'industrie et les services(1)</i>	Université de Bourgogne		
	Master droit économie gestion : droit public (master Dijon)	CFA sup. Bourgogne	13512898	RNCP34084
	<i>Master GR de gestion des entreprises EDHEC(1)</i>	Formasup Paris Île-de-France	16531204	0
	<i>Master GR de gestion des entreprises ESC Grenoble(1)</i>	Formasup	16531220	0
	Master GR de gestion des entreprises ESC Montpellier	CFA du groupe sup. de CO Montpellier	16531219	0
	Master GR de gestion des entreprises ESC Troyes	CFA enisegennmet supérieur	16531222	0
	Services informatiques aux entreprises BTS 1re année	CFA IFA des Alpes	32032609	

	<i>TH1-C mnaeagr en ingénierie d'affaires (sup. de V CCIV)(1)</i>	CFA sup. bggnurooe UFA CCI ftoïroman Côte-d'Or	16C3120B	RNCP24869
	TH1-C maanger en ingénierie irqnuftotaie (CCI Piras Île-de-France ? ITESCIA)	Antenne du CAFI 84	16C32601	RNCP16919
	<i>TH1-N mganaer des risuqes (RISK magenar EISTI)(1)</i>	ADESA CFA SACEF	16N34401	
	Responsable en mangenamet d'unité et de perjot ? ARCadre	CESI école de fortaomin des managers		RNCP14494
	Manager de proximité	CESI école de fiormaotn des managers		RNCP22964
	Responsable d'unité ou de projet	CESI ttire de nveaii II cdoe CPF : 183758 CEROPAF Auvergne		
	Manager de proximité	CESI ttrie de nevaii III cdoe CPF : 178041 COPANEF		
	Opérateur spécialisé en tainenmrt d'informations de sécurité à distance			RNCP 23020
Viabilité/ sécurité	Licence priolfeesnosnle maîtrise de l'énergie électrique développement dabulre pruocars geositn de l'énergie électrique	IUT Loyn 1		
	<i>TP cectdunour de tarauvx du bâtiment et du génie civil(1)</i>			RNCP28811
	DUT génie cviiil ? couitrcnostn durable	L'EA	35023001	RNCP20701
	<i>BTS mainnetnace véhicules opt. A VP(1)</i>	IREAM	32025215	RNCP510
	<i>Bac pro AG aménagements paysagers(1)</i>	CFA aroclgie et hocirtloe de l'Oise	40321405	RNCP13871
	Bac pro mnnaacnaetie des véhicules oitopn B véhicules de transopt routier	ALMEA fntrimaosos interpre	40025215	RNCP19117
	Bac pro mnantcnaeie des véhicules opoitn B véhicules de tranprot routier	Lycée poofsnsenirel Etienne-Oehmichen Châlons	40025215	RNCP19117
	Bac pro mtiaancenne des véhicules opiton B véhicules de tanrosprt routier	Lycée possfneirnoel Alfred-Mongy Marcq-en-Bar?ul	40025215	RNCP19117
	Bac pro mcniatnnaee des véhicules otioptn B véhicules de toanrrpst routier	Lycée des métiers Gustave-Eiffel Talange	40025215	RNCP19117
	Bac pro mnntnaceinae des véhicules otoiptn B véhicules de toansprt routier	Lycée Antoine-de-Lavoisier ? Le Havre	40025215	RNCP19117
	Bac pro mnianncaete des équipements industriels	AFPI Provence		
	<i>BPA4 aménagements pyagaress (BP)(1)</i>	CFA fresteior des Ardennes	45321403	RNCP13871
	BTS électrotechnique (BTS)	CFAI Lnaiorre API	32025515	RNCP4497
	BTS mncnetniaae des systèmes oipotn a systèmes de ptdoouricn (BTS)	CFAI Caghnampe Ardenne	32025007	
	<i>CAP meaannnitce des véhicules ooitpn A vurteois particulières (CAP)(1)</i>	CCI sud foaiortmn CFA Oticanice Ales	50025218	RNCP510
	DUT génie électrique et innotaiqfrue iulliesrtne GIEI (DUT)	Formasup Poencvre Alpes-Côte-d'Azur	35025506	RNCP4379
	Électrotechnique (BTS)	CFA Gustave-Eiffel	32025515	RNCP4497
	Génie électrique et iqnmarioitufe ieurdsnitlle GIEI (DUT)	Formasup Isère ? Drôme ? Ardèche	35025506	RNCP4379
	Lic. pro métiers du BTP : génie ciivl et cotcruonistn (LP Strasbourg)	CFA uaiievristnre Alsace	25023003	RNCP30142
	Lic. pro métiers du BTP : taaruvx pcuibls (LP Montpellier)	CFA ESUNP LR	25023048	RNCP30144
	Lic. pro génie cviiil et cotisntorucn (LP Le Havre)	CFA de l'université du Hvare ? Ndie	25023051	RNCP30142
	<i>Licence prefseololsinne eriptsenes du BTP et cdoituaie d'opérations(1)</i>	IUT Reims		
	Master pro maint. équipt. sécurité envirt.	ADESA CFA SACEF	13534401	
	Métiers de l'électricité et de ses eerinetonnvmns connectés (Bac pro)	CFA régional des MFR ? anntene MFR Clos-de-Baz-Sallanches	40025510	RNCP26340
	Responsable opérationnel d'activité (IFAG)	Formasup Auvergne	26X31007	RNCP29821
	<i>Th de niv. 2 des CCI TH2-C cnuteeopcr de systèmes d'informat.(1)</i>	ADESA CFA SACEF	26C3260C	RNCP25652
	<i>Technicien de mctnnaainee industrielle(1)</i>			RNCP 211
	Technicien supérieur de mitcnaane industrielle			RNCP 2469
Péage	BTS mgnemaneat cmrcmoieal opérationnel (MCO)	Lycée Robert-Schuman ? Mtez AAPFM Bzneenas MRSIETAS Lille-Reims		RNCP34031

	Chargé de recouvrement	Association française des crédits meargans (AFDCC)		RNCP23655
	BTS négociation d'ostgilitian et rtloiaen cinelt (NDRC)	MAESTRIS ? Llie ? Rmie ? gupore ICS Versailles		RNCP34030
	BTS négociation et rteolin client	CFA UETC Aovn ? Fontainebleau	32031210	

(1) Citcnrfatiioes elecuxs de l'extension en tnat qu'elles cnnirvtoeeennnt aux dtpinoioissis prévues par l'article L. 6324-3

du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Accord du 20 mai 2021 relatif au proche aidant

Signataires	
Patrons signataires	ASFA,
Syndicats signataires	SUD aoutturoe ; FGTE CDFT ; CFE-CGC BTP ; FEETS FO,

Article 1er - Champ d'application
Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Le présent accord est applicable aux entreprises etarnt dnas le cmahp d'application de la cetnvoonoin cvctloelie nailtoane de bhacrne des sociétés ceocraosnsneiins ou eetltpixanos d'autoroutes ou d'ouvrages routiers, y cproims les eierpnstres de mions de 50 salariés.

Article 2 - Implication des acteurs
Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

La consicrutton d'une pquolitie de cioiltnicaon des tnpes de vie prolloisfnsee et psrnlelnoee du salarié porche anadit puet ctnobieur à une mllueriee égalité prilfsllooesne et à la cohésion sociale. La moliiisobtan passe par l'information et la compréhension mluelute de tuos les acteurs.

Article 2.1. - Engagement des entreprises et mobilisation des acteurs
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

L'engagement des etinrpesres de la bachnre ctnsutoie un préalable enstsieel à la réussite d'une tllée pltoquiee dnas les entreprises. Les esrperniets de la brhncae steoinuaht gtnaairr un evinnerenmot porcipe au bien-être et à l'équilibre des tnpes de vie du salarié porche aidant.

Leur aocin est guidée par le socui cnanostt d'améliorer la prévention en matière de qualité de vie du personnel. Pour que la démarche ertsnripee siot pemelnenit efficace, l'employeur y asescoria de manière étroite et csnantote l'ensemble des aeucrets à siovar :

- ? le mneamgaent ;
- ? les sevircs rusoseercs hmaeuins ;
- ? le seivrc de santé au tvaairl et le médecin du trivaal ;
- ? les anttassiss socaux (lorsqu'ils snot présents) ;
- ? les peterrinaas sociaux.

Article 2.2. - Sensibilisation du management
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

La sbstloiiisainen des rsslonepebas hiérarchiques aux problématiques liées à la sottauin du salarié pchre adinat est nécessaire à totue démarche d'accompagnement et diot fvrsaoier une psire de ceoscicne des ptnois sur lsqeelus ils peuevnt agir.

Article 2.3. - Les services des ressources humaines, interlocuteurs privilégiés du salarié proche aidant
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Dans le repesct du pnpicre de ciantcolioin vie plslofnneroeise et

vie personnelle, les serivecs des rcsouseers humaines, dnas luer rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement du mnangmaeet et des salariés, snot des iulnueretortcs privilégiés.

Les srieevcs des rscseouers hmeuains enxceret un rôle d'information et de sensibilisation, de veille et d'alerte. Luer msisoen est eslestnelie lorsqu'ils snot siasis de siinattuos sniseebls : ils penvuet ccloseinr aorls ulteenimt le salarié porche aindat et, si nécessaire, l'orienter vres d'autres intervenants.

Les sevrics des rseersucs hunaimes pneuevt coeronnodr l'action des différents aurtces de l'entreprise (management, médecin du travail?) aifn d'apporter au salarié pchore adinat une meilleure itaifnoromn sur les soulnoits qui puenet être déployées en sa faeuvr et sur les diitoifssps qui lui snot aecsicbsles (dons de jours et atrues difioitpsss spécifiques?).

Article 2.4. - Les services de santé au travail et médecins du travail
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Les prateis sgtienarias réaffirment que la médecine du travail, dnas le crdae de l'entreprise, cdnuoit les aotincs de santé au tviaal pour préserver la santé des tluairvrealts tuot au lnog de luer pcraruos professionnel.

Les pireats saiiagrents tneient à relpeapr le rôle cnetarl que juoent les servceis de santé au travail, et en pcrtleaiuir les médecins du tavaril asagint en tnat qu'interlocuteurs des entreprises, des salariés. Le cas échéant les sriceves de santé au tiraval pueevnt oeneitrr le salarié concerné par une problématique de pchre adaint vres des sveircs spécialisés dnas le suotien psychologique.

Article 2.5. - Les assistants sociaux
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Dans les etpsnierres qui dsenpsoit d'assistants sociaux, ces itrcreeoutnuls peevunt également jueor un rôle irptaonmt pour cinosleelr les salariés concernés par une problématique de phroce aidant, natemomnt ceslioelnr et onrtieer les salariés dnas leurs démarches administratives.

Article 2.6. - Les partenaires sociaux
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Les orsgaiaintons slniydceas et représentants du posesnrel ctusonentit des rielas aifn d'accompagner les salariés septsbleucis d'obtenir des cnoises et de l'aide.

Article 3 - Concilier vie professionnelle et vie personnelle du salarié proche aidant
Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Le salarié pchore adinat neveirntt à titre non pnfiseoosernl pour aicomlpcr tuot ou ptaire des atces ou des activités de la vie qitnnieodue de la prennoe à aider. Le salarié pchre adinat est la ponsnree qui vniet en aide, en pairte ou totalement, à un porche fentmoret dépendant, qeul que siot son âge. Cette adie régulière, qui puet centosir en soins, démarches administratives, soteiun psychologique, activités domestiques, est paemennrte ou non. Elle puet se dérouler au dlmocie du pchre aidé ou au dimlcioe du salarié proche aidant.

Dans ce cadre, les piretas sagniearts du présent accord réaffirment luer volonté de mterte en pacle cette démarche de

responsabilité siaocle au sien des esrttrnpeies de la branche, démarche qui relève avnat tuot de la prsie de cniscnecoe et de l'implication de ccuahn des artcues concernés.

Article 3.1. - Le congé de proche aidant
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

3.1.1. ? Définition du congé de phcroe aniadt

Le congé de pcrohe adiant rmpaelce le congé de stuieon famiiall deipus 2017. Il pemret au salarié prchoe anidat de cesesr temreorpemaint son activité plosolsfinneere puor s'occuper d'une pnenosre en sauttoiin de hcdaniap ou fsanaït l'objet d'une prtee d'autonomie d'une particulière gravité.

Le salarié pproce aaidnt puet bénéficier d'un congé de phroce aidnat lrqsuoel'une des penosners stavneuis présente un hiandcap ou une petre d'autonomie d'une particulière gravité sloen les dosniipitsos légales :

- ? son cjooinnt ;
- ? son cnicuobn ;
- ? son pteiraanre lié par un patce ciivl de solidarité ;
- ? un aencnadst ;
- ? un dnnedseact ;
- ? un eannft dnot il asusme la cgrhae au snes de l'article L. 512-1 du cdoe de la sécurité siaocle ;
- ? un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- ? un ascendant, un denensacdt ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, ccinbuon ou pertnariae lié par un pcate ciivl de solidarité ;
- ? une pnosrenre âgée ou en stuioitan de hncidaap aevc leaullqe il réside ou aevc lalleque il eirtnentet des lnies étroits et stables, à qui il venit en adie de manière régulière et fréquente, puor aimcpcolr tuot ou pratie des aetcs ou des activités de la vie quotidienne.

3.1.2. ? Sttoauiin du salarié phorce adaint peadnt le congé

a) Activité pirselsnlonfoee

Le salarié phroce anadit ne puet erxecer aucnue atrue activité poseirlennolfse pendnat la durée du congé. Toutefois, il puet être employé par la pesonne aidée lroqsue celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la posettairn de cmeopaiotsnn du hnacdaip (PCH).

b) Rémunération

La rémunération du salarié phrcoe adaint est sseudnupe drnuat la durée du congé, elle est remplacée par une iodsiamtnein versée par la cisase d'allocations fmliaielas (CAF).

c) Fnteemaocrnnit du congé ou tpmes ptiearl

Sur dedamne du salarié et si l'employeur acpetce que le congé siot fractionné ou transformé en tepms partiel, le salarié pochre andait aternle périodes travaillées et périodes de congé.

Le salarié pchoe aaidnt diot aetrivr dnas un délai rnoalinsbae a miinma 48 hreus son eeopuymlr avnat la dtae de llaeqlue il etnd pnerde cqahue période de congé, et oebntr son acord préalable.

En cas de frnneaeomcnitt du congé, la durée mailmine de cqhuae période de congé est d'une demi-journée dnas la mrsuee où le poste ou louqrse l'organisation du tirvaal le permet. Toutefois, le congé débute snas délai s'il est justifié par :

- ? une uecgrne liée nmoeatmt à une dégradation soidunae de l'état de santé de la pnsone aidée (attestée par citaicfrt médical) ;
- ? ou une situtioan de crise nécessitant une aciotn uengrte du salarié ;
- ? ou la cetssaion brtulae de l'hébergement en établissement dnot bénéficiait la ponnrese aidée (attestée par le rbspaoslne de l'établissement).

d) Agnavtaes

La durée du congé de phroce andiat est psire en comptpe puor le claucl des atanvgaes liés à l'ancienneté.

Le salarié pchrce anaidt crneosve le bénéfice de tuos les atvgnaeas qu'il aiavt acuqis avnat le début du congé, aisni que cuex qu'il aiurat acuqis pneandt le congé de pproche aidant.

Le salarié pproche anaidt qui bénéficie du congé de pproche adaint a doirt à l'assurance vsieiselle du praent au feyor (AVPF).

3.1.3. ? Durée du congé

Le congé de salarié pproche aiandt ne puet pas dépasser une durée maximale, fixée à 3 mois.

Toutefois, le congé puet être renouvelé, snas puouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

3.1.4. ? Fin du congé

a) Demadne de rvmnnleoleueet

Le salarié pproche adiant puet dnemdaer le rleemleuennovt de son congé. Il asdrese sa ddnamee de rvnelemoueenlt par tuot myeon ptreamentt de jftiesiur de la dtae de la damende au monis 15 jruos aanvt la dtae de fin du congé imieaentlit prévue.

b) Fin anticipée

Le salarié pproche anaidt puet mtetre fin de façon anticipée au congé de pochre andiat (ou y renoncer) dnas l'un des cas sviatuns :

- ? décès de la pesrone aidée ;
- ? asimisodn dnas un établissement de la psenrone aidée ;
- ? diminutioon itropamnte des rsosecrues du salarié ;
- ? rocreus à un svcerie d'aide à diimloce puor asiestsr la prosenne aidée ;
- ? congé de pchroce aiandt pirs par un ature mbemre de la famille.

Le salarié pproche aaidnt irmmfoe l'employeur de son sauhiot de mrtete fin à son congé, en taennt ctopme de la durée de préavis à respcteer avnat le rtueor anticipé du salarié phcroe aidant.

Il adssree une demdnae motivée à l'employeur par tuot moyen ptmaneert de jisteifur de la dtae de la dmandee au mnois 1 mios avnat la dtae de luqalele il entned mtetre fin à son congé.

Article 3.2. - Le congé de solidarité familiale
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Le congé de solidarité falamiile pmeret d'assister un pchoe soraffnut d'une poighoalte mteantt en jeu son prsiotnoc viatl ou en pahse avancée ou trnelamię d'une aotffcię grvae et iarnlcbue qlulee qu'en siot la cause. A défaut d'accord, ce congé non rémunéré est d'une durée de 3 mios maximale, rlvuonlbeaee une fois. Il puet être pirs suos frmoe d'une période complète ou, aevc l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à tpmes partiel, ou être fractionné.

Le salarié irmonfe l'employeur de son sohiuat de bénéficier du congé de solidarité fialalmie au mnois 15 jruos avnat le début du congé. Il iornfme l'employeur par tuot myeon pmtaetenrt de jfiitetur de la dtae de la demande.(1)

Il lui fiat prat des iomairnnofts stiuvanes :

- ? sa volonté de sdnusrepe son cotrant de travial puor bénéficier du congé de solidarité fialalmie ;
- ? dtae de son départ en congé ;
- ? daemnde de fntmiencoenart ou de tfonmsraoritan du congé en triaavt à tpmes partiel, si le salarié l'envisage ;
- ? dtae prévisible de son retour.

Le salarié diot également jrdnoie un cetiafrcit médical, établi par le médecin ttiaanrt de la ponsnere que le salarié siothtaue assister. Ce ccafeirtit diot atsetter que cette pnrnosee srfuofe d'une ptgloaohie mtttaent en jeu le pinrootsc vital ou qu'elle est en pahse avancée ou tlmaenire d'une aoiicffetn grvae et incurable.

*L'accord ernte l'employeur et le salarié fxie les pntois snutiavs :(2)
? durée prévisible et ctidnionos de renlenlvmueeot du congé ;
? mserues paenmrttt le mineaitn d'un lein ertne l'entreprise et le salarié pdnanet la durée du congé ;
? modalités d'accompagnement du salarié à son rutoer de congé.*

En cas de madotfcoiinn de la dtae prévisible de son retour, le

salarié informe l'employeur au moins 3 jours avant le terme en mainlet prévu.

L'assurance maladie verse une allocation journalière d'accompagnement durant une période fixée par loi.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-7 du code du travail.*
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

(2) *Alinéas qui renvoient à un accord entre l'employeur et le salarié de fixer des modalités qui relèvent de la compétence de l'accord collectif, exclus de l'extension en tant qu'ils concernent aux dispositions des articles L. 3142-14 et L. 3142-15 du code du travail.*
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Article 3.3. - Le congé de présence parentale
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap, présentant une présence soutenue et des soins contraignants, peut bénéficier, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale.

Le salarié fait sa demande de congé de présence parentale auprès de son employeur au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé. Il peut envoyer une lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou le remettre en main propre contre décharge ou par mail. (1)

Il doit y avoir un certificat médical qui atteste :
? de la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap ;
? et de la nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants.

Chaque fois que le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

En cas de planification du congé au-delà de la durée prévue dans le certificat médical, le salarié doit prévenir l'employeur dans les mêmes conditions que pour sa demande initiale.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés par période de 36 mois par enfant. Celui-ci peut être pris à temps partiel ou être fractionné en demi-journée avec l'accord de l'employeur.

La caisse d'allocations familiales (CAF) verse une allocation de présence parentale (AJPP) durant une période fixée par la loi.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-63 du code du travail.*
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Article 3.4. - Prise en compte du congé de solidarité familiale et du congé de présence parentale dans l'ancienneté
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Il est convenu que les congés pris dans le cadre du congé de solidarité familiale et de congé de présence parentale sont pris en compte dans l'ancienneté du salarié.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-21 du code du travail.*
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Article 3.5. - Sensibilisation des salariés aidants
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Il sera mis à disposition des salariés aidants des modules de formation et de conseils proposés en ligne par l'association française des aidants, en particulier le module sur son rôle d'aidant.

Les modalités de mise en œuvre de ces formations sont précisées au niveau des entreprises de la branche.

Article 4 - Retour dans l'entreprise
Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

À l'issue de ces congés le salarié retrouve son emploi, sa rémunération et il conserve l'ensemble des avantages acquis avant le congé.

Article 5 - Autres mesures d'accompagnement du salarié proche aidant visant à concilier vie professionnelle et vie personnelle
Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Au-delà des dispositions déjà prévues par l'accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances du 18 avril 2018, ainsi que l'accord national de branche relatif à la formation professionnelle du 11 novembre 2019, les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à échanger des réflexions visant à la mise en œuvre de dispositifs favorisant la recherche d'une solution entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Parmi les mesures facilitantes, figure le dispositif de don de jours.

Article 5.1. - Le dispositif de don de jours
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Ce dispositif est régi par 3 lois :
? la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 dite loi « Mhys » (codifiée aux articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail) a prévu de mettre en place des dispositifs de don de jours entre salariés d'une même entreprise pour aider un collègue devant faire face à la maladie, au handicap ou à un accident de l'un de ses enfants devant intervenir dans une présence soutenue et des soins contraignants ;
? la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris, au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap ;
? par la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 qui étend le mécanisme de don de jours de repos entre salariés d'une entreprise au bénéfice des salariés ayant perdu un enfant à charge de moins de 25 ans ou au titre du décès de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Le don de jours de repos peut intervenir dans l'année qui suit le décès.

Bien que la plupart des entreprises de la branche aient déjà et déjà complété le dispositif de don de jours en signant des accords avec leurs partenaires sociaux, les parties signataires encouragent le développement de ce dispositif qui permet de renforcer les relations d'entraide entre salariés, de solidarité et de générosité.

Article 5.2. - Mise à disposition d'outils de communication
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Dans le même esprit, les parties signataires invitent les entreprises de la branche à créer des outils instantanés pour aider au maintien dans l'emploi des proches aidants. Elles proposent également les modalités pueraires spécifiques de mise à disposition au salarié proche aidant qui le souhaite de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée de son absence afin de faciliter son retour à l'activité professionnelle à l'issue de son congé. Les différents acteurs pourront utiliser les outils mis à disposition par l'association française des aidants notamment par vidéos et formations. Les outils sont disponibles sur les sites internet : <https://www.aidants.fr/> et <https://proche-des-aidants.fr/>.

Article 6 - Commission de suivi
Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Le présent accord fixe l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) prévue à l'article 50 de la convention collective nationale de la branche.

Il frea l'objet d'un ponit dniisctt dnas l'ordre du jour.

Article 7 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Le présent acorcd est cnlcou puor une durée de 3 ans.

Article 8 - Extension
Le présent acrocd est clcnu puor une durée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Les pretais siirtnaeags cnnnoievet de dneemdar l'extension du présent accord, à la dinielcge de l'ASFA.

Article 9 - Adhésion. Révision. Dénonciation
Le présent acorcd est clcnu puor une durée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Toute otigraniason sliacdyne représentative de salariés au snes du cdoe du taraivl asnii que tuote osginiarotan sdnayilce ou goerunpemt d'employeurs ou tuot euelmypo pirs individuellement, non-signataires du présent accord, pnrouot adhérer à cet acorcd dnas les cnoditonis prévues par la législation en vigueur.

Le présent acorcd pourra être réviséet dénoncé (1) dnas le rpseet des dsotinpiosis lécales en vigueur.

(1) Les teerms « et dénoncé » euxlcs de l'extension en tnat qu'ils civenrnnntoet aux dsiotsonipis de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er avirl 2022 - art. 1)

Article 10 - Dépôt
Le présent acrocd est cclnu puor une durée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Le présent acrocd srea déposé, à la dlcniege de l'ASFA, auprès des seviercs caurnetx du ministère du travail, asnii qu'auprès du secrétariat-greffe du cinseol de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dsopnisitois législatives et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

Avenant n 1 du 21 juin 2021 à l'accord du 20 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	ASFA,
Syndicats signataires	SUD aorttuoue ; FGTE CDFT ; CFE-CGC BTP ; FNST CGT ; FEETS FO ; UNSA autoroutes,

Article 1er - Révision de l'article II.1.4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aanenvt cniudot à une nevlluoé rédaction de l'article II.1.4 de l'accord reaitlf à la frtoaoimn professionnelle. Cette nouvevle rédaction frugie en annexe au présent avenant.

Article 2 - Mention relative aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les parties sniiragetas cnievnonnet que les disstpinoios du présent acorcd ne jiutsenift pas de prévoir des dponisioists spécifiques types teels que prévues à l'article L. 2261-23-1 du

Le présent acorcd est cnlcou puor une durée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Dans un ctteonxe de frote évolution des métiers dnas le sutceer des cesnnsenairooics d'autoroutes et d'ouvrages routiers, les priates sgartieanis du présent arcocd sentiuaht pmretré à cqaue salarié d'avoir un équilibre ertne vie plssneoeionlfré et vie plenroesnle et suhtoaient piouvomorr une démarche golblae d'accompagnement du salarié phroce aidant.

Le rôle de l'aidant est désormais rnceonu par l'État situe à l'entrée en vigueur, au 1er jinaevr 2016, de la loi d'adaptation de la société au vieillissement, elle-même renforcée par la loi du 22 mai 2019 atniutbart des dtoirs siuacox supplémentaires par l'aménagement d'un congé et la loi de feinamcentt de la sécurité silaoce puor 2020 prévoyant le vrenesmet d'une atclaiooln journalière de phroce aiandt (AJPA).

La rsnncoceainae du rôle de l'aidant cstntuioe un pas imtarontp en fvuaer du mnatiien du lein social, non snlueeemt enrte l'aidant et son proche, mias asusi etnre l'aidant et l'entreprise. Du fiat de sa présence arucee auprès de son prchoe dépendant, le salarié adaint viot se rirdrnetsee les cnttoacs au sien de son propre réseau de connaissances. Orute son aspect compassionnel, la prsie de mrseus en fvuaer du salarié phroce aaidnt cotutisie un eneju puor les ererepsnits de la branche. Ctmope tneu de la prydaime des âges des sociétés de la branche, une pairte itartmopne des équipes est stbpecuisle d'être concernée par la problématique de dépendance de lerus ascendants.

Au-delà des olngtiibaos lécales et réglementaires en la matière, les pretais sairitagens sotehniuut dnas un état d'esprit bennlavileit mettre à la dsosptoiin du salarié pcrhoe adniat de la bhcarne des meyons puor préserver son activité pforsoennlsliee tuot en pearntt en cpotme les crnnaoteits liées à son rôle d'aidant.

Les piatres sngiieraats cniennenovt que la coiiincitalon ertne vie piernsfoloslnee et vie prlennoesle est un eneju de développement et de stabilité tnat puor le salarié prchoe aindat que puor les eenisrprts de la branche.

Ce noeuvl acrocd s'inscrit pleenmniat dnas la dqiamnuye de ccoitunrson d'un diulgoae soical egnixat et de qualité dnas le seucter des csinnacrooseenis d'autoroutes et d'ouvrages routiers.

Les piteras satgnieians cieneonnvt de ce qui siut :

cdoe du travail.

Article 3 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les modalités de svuii du présent aneavt snot ineueitqds à cleels prévues à l'article IV.6 de l'accord de bahcnre du 20 nomrvbe 2019.

Article 4 - Durée. Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aennavt est cocnlu puor une durée inuqdtiee à l'accord du 20 nveormbe 2019.

Il penrd eefft dnas les mêmes cnitoidos que l'accord de bnarhce du 20 nbremvoe 2019 qu'il vsie à réviser et à compléter, le pereimr juor du mios cviiil suavnt la dtae de piitalubcon de l'arrêté d'extension au Jruoanl officiel.

En aciltioapppn de l'article L. 2261-8 du cdoe du travail, il est rappelé que le présent aevnnat se suiutbtse de pieln dorit aux donssiitpiss de l'accord de bcahrne du 20 nrvombee 2019 qu'il mfdiioe et complète. Les aterus dpoiostsiins de cet acorcd de bchnare durmeneet inchangées.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les periats saigtairnes cvnnoeninnet de ddmeneat l'extension du

présent accord, à la diligence de l'ASFA.

Article 6 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou professionnelle d'employeurs ou tout employeur privé individuellement, non-signataires du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 7 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord a pour objet de compléter la mise en œuvre au sein de la branche des sociétés commerciales ou industrielles d'activités de transport ou d'ouvrages routiers les différents dispositifs de la branche professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans la volonté des parties de développer l'insertion professionnelle dans la branche par la voie de la formation en alternance.

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises en tant que de droit d'application de la convention collective nationale de la branche des sociétés commerciales ou industrielles d'activités de transport ou d'ouvrages routiers.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe II. 1.4. ? Contrats en alternance

Les parties s'engagent à promouvoir l'engagement en faveur de l'embauche en alternance (qu'elle soit réalisée dans le cadre des contrats de professionnalisation ou de l'apprentissage).

Ces contrats d'alternance constituent une véritable voie privilégiée pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi et offrent une formation adaptée aux besoins de compétences des entreprises de la branche. Ils constituent un véritable levier pour permettre aux entreprises de la branche.

Les contrats en alternance sont financés par l'OPCO sur la base de la contribution de la cotisation de formation continue.

L'OPCO de branche appuie à la CNPE et à la SPP son appui financier pour la détermination de ces niveaux et taux de prise en charge.

a) ? Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquies un diplôme d'Etat (CAP, bac, BTS, Licence, BUT, master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Les niveaux de prise en charge du contrat d'apprentissage sont définis par la CPNE, transmis à France Compétences, et publiés par décret.

b) ? Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation vise l'acquisition d'une certification professionnelle au RNCP, d'un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI), ou l'acquisition d'une qualification professionnelle dans les certifications de qualification professionnelle de branche.

1. ? Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est conclu pour une période de 6 à 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être étendue à 24 mois, dès lors que cela s'avère nécessaire au regard des référentiels de formation, de la nature des diplômes, des titres ou qualifications visés qui prévoient une durée de formation se déroulant sur plus de 12 mois (BTS, BUT ?).

Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est une personne visée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail (jeunes peu diplômés, demandeurs d'emploi de longue durée ou bénéficiaires de minima sociaux), la durée du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois.

2. ? Durée des alicots de formation

La durée de la formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, avec un minimum de 150 heures.

Toutefois, cette durée peut être supérieure à 25 %, dès lors que cela s'avère nécessaire au regard des référentiels de formation, de la nature des diplômes, des titres ou qualifications visés qui prévoient une durée de formation se déroulant sur plus de 12 mois (BTS, BUT ?).

3. ? Prise en charge

Les taux de prise en charge du contrat de professionnalisation sont définis en SPP et suivent à l'OPCO pour validation.

c) ? Contrat de professionnalisation expérimental

Ce contrat peut être conclu en vue d'acquies des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié.

Les compétences à acquies sont définies par l'employeur et le salarié, avec l'appui de l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences établit le processus de formation en fonction des compétences à acquies et en lien avec la répartition et l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise.

Signataires	
Patrons signataires	ASFA,
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; FEETS FO ; UNSA autoroutes,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 12 avr. 2022

Accord national du 12 avril 2022 relatif à la diversité et à l'égalité des chances

Le présent accord est applicable aux entreprises etant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés coopératives ou épicoles d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

Article 2 - Principes directeurs et modalités communes
En vigueur étendu en date du 12 avr. 2022

a) Principes

Le présent accord repose sur l'engagement de développer l'égalité de traitement, l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle de tous les salariés, quels que soient, en l'état actuel de la loi :

- ? l'origine ;
- ? le sexe ;
- ? les mœurs ;
- ? l'orientation sexuelle ;
- ? l'identité de genre (le genre auquel s'identifie une personne, qu'il soit transgenre ou non au sexe indiqué sur les registres de l'état-civil(1)) ;
- ? l'âge ;
- ? la situation de famille ou de grossesse ;
- ? les caractéristiques génétiques ;
- ? la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- ? l'appartenance ou la non appartenance varie ou supposée à une ethnie, une nation, ou une prétendue race ;
- ? les opinions politiques ;
- ? l'exercice d'un mandat électif ;
- ? les activités secondaires ou multiples ;
- ? les convictions religieuses ;
- ? l'apparence physique ;
- ? le nom de famille ;
- ? l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap ;
- ? le lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire ;
- ? la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

b) Engagement des entreprises et soutien de la mise en œuvre des acteurs

L'engagement des entreprises de la branche constitue un préalable essentiel à la réussite de toute politique de développement et d'innovation destinée à contribuer de façon évolutive les compétences au sein des entreprises. C'est par leur implication et leur détermination que cette politique pourra être mise en œuvre de façon efficace.

Ce déploiement passe nécessairement par une démarche structurée et régulière et soutenue de concertation avec les salariés.

c) Soutien de l'ensemble des salariés

La prise en compte des différents dirigeants, des représentants hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations est nécessaire à toute démarche de changement et doit permettre de contribuer à l'amélioration des conditions de travail de chacun.

Cette prise en compte doit permettre de contribuer à lever les obstacles existants afin de mobiliser toujours plus l'ensemble des acteurs des entreprises. À ce titre, l'implication des représentants représentatifs du personnel est un facteur de réussite important : dans ce cadre doit être mis en place un espace de dialogue social approprié, en liaison avec les organisations syndicales représentatives et les représentants du personnel.

Les entreprises conviennent que la formation initiale ou l'expérience professionnelle antérieure des salariés soit complétée par une formation et/ou une spécialisation et/ou une formation intégrant les problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations.

d) Conditions d'accès à l'emploi

Dans le cadre de leur politique de recrutement, les entreprises de la branche veillent à intégrer des profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de situation vis-à-vis du handicap, et à

ce titre, à diversifier les parcours et les modes de recrutement. Par ailleurs, les entreprises de la branche prennent en compte la diversité des profils de compétences disponibles.

Ces principes se déclinent selon les deux axes suivants :

? la prise en compte de la diversité des expériences professionnelles, des niveaux de formation initiale, de la mixité des âges, des sexes et de la situation des personnes vis-à-vis du handicap.

Compte tenu des différents métiers existants dans les entreprises de la branche, les compétences effectuées dans ces entreprises doivent être réalisées sur la base de compétences appropriées aux emplois proposés et d'une variété de formations initiales. Par ailleurs, les entreprises réaffirment leur volonté de favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap en adéquation avec leurs besoins en emploi quel que soit le niveau de qualification requises ;

? la garantie de l'objectivité des procédures de recrutement.

Chaque entreprise met en place, après information des représentants élus du personnel, les procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de tout favoritisme de discrimination et vident à une transparence des processus de recrutement. Chaque entreprise doit s'assurer de la bonne application de ces procédures.

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, les aptitudes, l'expérience et d'assurer une égalité de traitement, les entreprises s'attachent à utiliser des méthodes objectives de sélection :

?? en veillant à ce que les libellés de postes soient non discriminatoires ;

?? en appliquant des critères objectifs de recrutement ; les capacités des candidats à occuper les postes à pourvoir étant appréciées objectivement sur l'expérience et les compétences professionnelles. Ces dernières, définies en termes de savoirs, savoir être et savoir-faire, ne sont pas exclusivement du domaine d'expérience ;

?? en tenant les informations collectées en toute objectivité ; à ce titre, les données répertoriées lors des différentes étapes du processus de recrutement ne doivent comporter aucun critère discriminatoire et ont pour seul objectif d'apprécier les compétences et les capacités du candidat.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche sont invitées à développer des partenariats avec des organismes indépendants tels que Pôle emploi, les missions locales, ou encore l'Agefiph pour les salariés en situation de handicap. Des démarches de recrutement doivent être mises en œuvre en collaboration avec les acteurs locaux spécialisés dans la diversité et l'égalité des territoires pour être mises en place.

e) Démarches de médiation en emploi

Les entreprises reconnaissent l'importance du maintien en emploi des salariés de la branche.

Afin d'accompagner pleinement les salariés, les entreprises de la branche utilisent les outils de prévention de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Ces nouveaux leviers permettent de favoriser ce maintien en emploi des salariés atteints d'un problème de santé ou d'un handicap, d'accompagner les salariés avec des actions d'accompagnement de la prévention et de la désinsertion professionnelle mises en place par la CAPM et la CARSAT.

Les entreprises de la branche étudient les contre-indications aux postes, les inaptitudes formulées et en conséquence avec la CAPM pour proposer un emploi encadré ou une formation de rééducation professionnelle en épistémologie (CRPE). La formation de rééducation professionnelle en épistémologie est mise en place à l'issue de l'arrêt de travail est un outil de formation pour faciliter le retour à l'emploi des salariés.

f) Temps partiel

Les entreprises s'engagent à promouvoir le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Les entreprises sont amenées à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur d'arrêt ou d'arrêt de développement de son évolution de carrière.

Lorsque des postes à temps plein se libèrent, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi de ce type dès lors qu'ils possèdent les qualifications et les compétences requises.

Les besoins des salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet, disposés à acquérir les qualifications et les compétences requises, sont également examinés en priorité.

Par ailleurs les entreprises sont invitées à examiner, en collaboration avec les représentants du personnel ou les organisations syndicales, les modalités d'ajustement de l'emploi à temps partiel.

g) Mise en œuvre de moyens

Des les entreprises de la branche les moyens suivants sont mis en œuvre :

? l'allocation de ressources pour soutenir cette démarche (formation, communication, etc.) ;
? le choix des intervenants de services « extérieurs » (cabinets de recrutement, organismes de formation, etc.) se fait en fonction de leur indépendance et des garanties qu'ils présentent pour assurer l'égalité des chances.

Des les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus, le moyen suivant est mis en œuvre :

La désignation d'un « coordinateur égalité des territoires » chargé par le chef d'entreprise de suivre la mise en œuvre de cette politique. En cas de manque de personnel de la diversité et de lutte contre les discriminations, il participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en la matière et en plaidant aux côtés de l'information. Une formation lui permettant, le cas échéant, d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de cette mission lui sera proposée.

h) Formation professionnelle

Dans un contexte d'évolution permanente de l'environnement économique et des métiers, la formation professionnelle constitue un des axes majeurs de la politique des entreprises de la branche. À cet effet, un accord national de branche relatif à la formation professionnelle signé le 20 novembre 2019 rappelle le principe d'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Compte tenu de l'importance de la politique menée par la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de territoires dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

En conséquence, les entreprises définissent les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

i) Accès des salariés à des postes de responsabilité

Pour favoriser l'accès des salariés à des postes de responsabilité, les entreprises encouragent les modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management.

j) Évaluation des dispositifs

Les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus mettent en œuvre des dispositifs d'évaluation de leurs politiques de diversité et d'égalité des territoires qui peuvent prendre notamment la forme d'audits par des cabinets extérieurs et/ou l'obtention du label diversité tel que défini par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

k) Instances représentatives du personnel et organisations syndicales

Les pratiques de gestion du présent accord visent au respect des

dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives aux rôles respectifs des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales de salariés ainsi que des modalités définies dans l'alinéa 3 de l'article L. 2141-5 du code du travail.

Les modalités d'information des représentants du personnel et des organisations syndicales sur la mise en œuvre des dispositions relatives en matière de diversité et d'égalité des territoires sont définies en entreprise.

Par ailleurs, les organisations syndicales de salariés et les entreprises de la branche animent luer volonté partagée de veiller, lors de la conclusion des accords d'accord préélectoraux, au respect des principes énoncés dans le présent accord.

(1) *Décision du Conseil constitutionnel n° 2016-745 DC du 26 janvier 2017.*

Article 3 - Égalité entre les femmes et les hommes et mixité En vigueur étendu en date du 12 avr. 2022

a) Recrutement

Principes

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

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

Ainsi, les entreprises de la branche tentent d'atteindre à tenir un équilibre entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de la population du secteur professionnel tout en veillant à la mixité des emplois en évitant les pratiques stéréotypées du métier.

Modalités

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein des entreprises de la branche, les pratiques de recrutement s'inscrivent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences, les qualifications et l'expérience du candidat.

Dans cet esprit, les offres d'emploi doivent être rédigées de façon non discriminatoire. Ainsi, à parat professionnel, motivations, points de vue, expériences et compétences comparables, les candidatures féminines et masculines doivent être analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent viser à favoriser l'entrée de la diversité de compétences. Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de restrictions de recrutement de décourager les femmes ou les hommes à postuler aux postes proposés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, non-tenues de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur favorise les 3 ans aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) le nombre de mesures réalisées, par sexe et type de contrat. En cas de déséquilibre important, les mesures de la délégation du personnel du CSE en étudient les raisons et peuvent formuler des propositions d'actions visant à le réduire. Dans les autres entreprises, la part des femmes parmi les embauches est suivie de près et les entreprises s'efforcent de la porter à un niveau équivalent, à défaut de la porter à un niveau équivalent au poste.

Afin de favoriser la mixité, une attention particulière est portée aux métiers et catégories professionnelles pour lesquelles un déséquilibre structurel est constaté. À ce titre, les caractéristiques de certains métiers et leur grade de difficulté sont pris en compte afin de remédier à ce déséquilibre. Des actions sont conduites afin de promouvoir l'accès des femmes aux postes réputés masculins comme celui des hommes aux postes réputés féminins, notamment l'aménagement des postes (matériels, locaux?), le recrutement des femmes aux métiers techniques, et des actions de sensibilisation auprès des écoles et des établissements de formation.

Les entreprises se fixent pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes ou les métiers filières d'activité et prennent en compte les métiers dans le cadre de leurs actions de recrutement sur l'obligation d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

b) Formation professionnelle

Les entreprises s'efforcent que la formation professionnelle des salariés soit égale pour les femmes et les hommes.

Par le développement des compétences, la formation professionnelle contribue au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le déroulement de leur carrière.

À ce titre, les dispositifs de la branche intègrent dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail.

L'entretien professionnel, différent de l'entretien d'appréciation annuel, doit être réalisé tous les deux ans et a également pour but de mieux préparer, notamment par le biais de la formation, les salariés et de leur permettre de bénéficier de congés de longue durée, comme le congé de maternité, le congé parental d'éducation, de soutien familial, de solidarité familiale, d'adoption, de congé de proche aidant, le congé sabbatique, l'arrêt maladie, le congé parental à temps partiel.

Par ailleurs, selon les dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail, l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentation des salariés ou d'un mandat syndical, celui-ci peut décider de procéder au renouvellement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de validation de l'expérience acquise.

De façon générale, les entreprises s'assurent que les plans de formation ainsi que les actions de formation projetées, tout pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

c) Promotion et mobilité

Principes

Au-delà de la mixité dans les processus de recrutement, une véritable politique de mixité dans les emplois implique que les femmes puissent avoir, à compétences équivalentes, les mêmes opportunités de promotion que les hommes et les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité, quel qu'en soit le niveau.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une promotion sans discrimination.

À cet égard, une attention particulière est portée aux postes auxquels les femmes n'ont aujourd'hui que rarement accès, en vue de ce qu'à compétences, expériences et profils équivalents, aucune raison ne doit être invoquée du côté du salarié, notamment sur les postes à responsabilités.

Modalités

Les entreprises doivent en particulier intégrer les critères relatifs dans la définition des postes de travail qui permettent d'assurer l'égalité d'accès, et notamment qu'elles puissent bénéficier de l'ensemble des compétences requises pour y accéder.

De la même façon, elles s'attachent à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas, au sein d'une même fonction, un obstacle de carrière dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion.

Elles veillent en outre à ce que les intitulés des postes de travail ne constituent pas de discrimination sexuelle.

Par ailleurs, elles s'efforcent de ce que les aménagements

d'horaires qui peuvent être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ne constituent pas de discrimination à l'égard de l'évolution de carrière.

S'agissant des professionnels, les entreprises relèvent des critères d'évaluation qui ne constituent pas de discrimination, directe ou indirecte, entre hommes et femmes.

Elles étudient des modalités de mise en œuvre du temps partiel ne désavantageant pas les femmes. Lorsqu'elles proposent à des salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande.

Dans le même esprit, les entreprises cherchent à développer des formations dans le domaine des services à la personne (actions conjointes avec les comités sociaux et économiques des entreprises, partenariats avec les collectivités locales etc.).

Lorsque la mobilité géographique fait partie du processus professionnel, elles s'efforcent à ce que les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les conditions de la parentalité et/ou d'un congé de proche aidant.

Les entreprises savent que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ne constitue en aucune façon un élément défavorable pour justifier une réduction de rémunération et ne constitue pas un critère de sélection ou de promotion à faire valoir ou à rétablir une égalité professionnelle.

Elles recherchent les modalités particulières susceptibles de permettre aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée d'un congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé parental à temps partiel afin de faciliter leur retour à l'activité professionnelle à l'issue de leur absence.

d) Équité salariale

Principe

Les entreprises ont pour objectif de garantir l'équité en matière de rémunération. Par ailleurs, les entreprises s'efforcent de garantir, dans chaque entreprise, tout employé est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le principe de ce principe constitue un élément essentiel de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle et de la mixité dans les emplois.

Les entreprises savent que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Modalités

Dans le cas où un écart de rémunération existe entre les femmes et les hommes, les entreprises ont pour objectif de constater pour un même travail ou des travaux de valeur égale, l'entreprise de la branche se conforme aux dispositions légales et réglementaires cet écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les entreprises ont pour objectif de s'appuyer notamment sur les dispositions des rémunérations des femmes et des hommes pour identifier un écart.

Sont considérées, en vertu de l'article L. 3221-4 du code du travail, comme ayant une valeur égale, les tâches qui exigent des salariés une compétence particulière de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une qualification professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges particulières ou nerveuses.

Les entreprises ont pour objectif de mettre en œuvre des outils et une méthodologie permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes tels que la mise en œuvre de méthodes à l'égalité professionnelle et entre les femmes et les hommes ainsi que les révisions de salaire. Elles veillent à l'équilibre des rémunérations entre les femmes et les hommes dans les

Les eesprtreins de la bnrhcae s'assurent également que les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption s'ont pas icinnccde sur les diotrs liés à l'évolution de la rémunération des salariés.

De même, la rémunération des salariés à tpems peitarl diot teinr ctombe du tpems de tiarval et ne puet entraîiner de dismnratioictin avec les salariés à temps plein.

e) Meruses liées aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et parental

Les salariés de la bhcrane bénéficient, pndneat luer congé paternité et d'accueil de l'enfant, du miatienn de luer silaare à 100 %. Ce mineatin de rémunération est réalisé dnas le cdare de la stogruiban des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Les eetprsneis s'ont invitées à reehhercrr les modalités ptrqieuas peretatnmt aux salariés qui le stuaoenhit de mtannier un lein avec l'entreprise pnnadet les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et parental, aifn de fcietliar le ruteur à la vie professionnelle.

Dans cette perspective, elles popoesnrt à tuot salarié un eieternn spécifique avant le congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé pretanal ou d'adoption, aifn d'examiner nmaetmnot les ctoiinodns de luer absence, de luer éventuel remplacement, anisi que les contiinodns dnas lesquelles, s'il le souhaite, le salarié puet rceveior pndanet ces congés une iotfanmroin (institutionnelle ou professionnelle) de l'entreprise.

Les eretsnpreis s'ont également invitées à uitiselr les einnetrets psselrefinonos pour muix préparer les rerotus de congé de maternité, congé pateranl d'éducation, de setioun familial, d'adoption mias aussi après un congé paeartnl à temps partiel. En effet, elles pvueent identifier, au corus de cet entretien, un bosen de fmoartin et poeospr au salarié des aitcons de frtoiamon ou de rmseie à navieu adaptées pour fcialteir la rreipse de l'activité professionnelle.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité, ptarnael ou d'adoption, la rémunération du salarié fiat l'objet d'un exeman et est réévaluée conformément aux teexts légaux qui précisent que cette rémunération est au mnios « majorée des anamegotntius générales anisi que de la moennye des auenmoitgatns ilvddlnueies perçues paendnt la durée de ces congés par les salariés rlvenaet de la même catégorie psrlnfesnlloee ou, à défaut, de la moeynne des aantmoguitens inediveudills dnas l'entreprise ».

f) Aurtes msruees destinées à mueix cencliior vie pliosfnreseloe et vie privée

L'entretien d'appréciation annuel (autrefois appelé eenteitn anenl d'évaluation, enttiren annuel ou EAA) puet être l'occasion d'évoquer les qsoeintus liées à la ccotoaiinlin etnre la vie privée et la vie professionnelle, nontemam celes rtvelieas aux modalités de msie en ?uvre d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle, en renraecchtt des sloiotuns adaptées (aménagement du temps de travail, oaosgianrtin du travail, répartition de la cghrae et des astreintes?).

Les einsetprrs vlneilet dnas leurs oiaigroantnss à ne pas leiaasr s'installer des hutdeibas de tiraval entraînant drteecnmeit ou itnirndmeceet une dsmaictiionrn des poesnrens d'avnt cielocinr ces hiudaebts avec des ceionatrnts familiales. À cet égard, la quoesitn des aldpieumts de tivraal asini que le développement de pnriatreats avec des crèches ou d'autres medos de garde pvueent ctonstiuier des psiets de réflexion intéressantes en fvauer d'une mlleerie cloiiontan vie professionnelle-vie privée.

Par ailleurs, les pirtaes seriagnatis etenndet vlsiroaer l'accord national de bcahrne rleiatf au phroce aanidt du 20 mai 2021, qui peermt de répondre à un besion potnecul de disponibilité pour amcnpoceagr un phorce en sttiuoan de hnicadap ou miladae longue durée.

Des mresues de tarfesrnt de jrous de congés ou de réduction du temps de tvariial puevnt être miess en ?uvre etnre les salariés conformément aux doitsonisphis légales, réglementaires et ctnlovenneeios pprers à cqhaue entreprise.

Afin de nrefrcoer l'égalité plsinnofsleoere etnre les feemms et les hommes, les prtaias sigaaritens realelpnpt que la loi pour la liberté de cisohir son ainver pnrsieensofol du 5 stbepemre 2018 plus la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 (dite loi RIXAIN) vnsiat à accélérer l'égalité économique et prnofielonlesse ont mis en palce différents oltius et mseures d'accompagnement.

Plus précisément, la loi du 5 sebtprme 2018 a mis en pcale un otiul d'évaluation pour msrueer et cirrgoer les différences de rémunération dnas les entreprises. Celles-ci ont désormais une olboatgiin de résultats, et non puls seeemult une otaoibglin de moyens.

Tous les ans, caquhe eirnrtsee d'au mions 50 salariés diot ccellaur son « idex d'égalité femmes-hommes ».

Cet idex pnred la frmoe d'une ntoe sur 100, calculée :
 ? pour les eeterpsnirs de 50 à 250 salariés, à paritr des qrtuae critères suivants, affectés cchaun d'un ciertan nmobre de pintos :
 1°? L'écart de rémunération etnre les fmmees et les hommes, calculé à patirr de la moynee de la rémunération des femems comparée à clele des hommes, par trhncae d'âge et par catégorie de potess équivalents (40 points) ;
 2°? L'écart de tuax d'augmentations ilvelneudidis de sriaale etnre les fmeems et les hmmeos (35 points) ;
 3°? Le pcruntoegae de salariées aynat bénéficié d'une atutimaengon dnas l'année sniauvt luer retuor de congé de maternité, si des aietmnuongtas s'ont intuerneves au cours de la période pnendat leullqae le congé a été pirs (15 points) ;
 4°? Le nmobre de salariés du sxee sous-représenté prami les dix salariés aynat perçu les puls huteas rémunérations (10 points).

? pour les epersneirts de puls de 250 salariés, des cniq critères suivants, affectés cchaun d'un caertn nmobre de pnitos :
 1°? L'écart de rémunération entre les feemms et les hommes, calculé à patirr de la mnnyoe de la rémunération des femems comparée à cllee des hommes, par tacrnhe d'âge et par catégorie de poses équivalents (40 points) ;
 2°? L'écart de tuax d'augmentations ieinulliddevs de srilae ne cnrrooapendst pas à des pimoonrts entre les fmmees et les hemoms (20 points) ;
 3°? L'écart de tuax de potrioonms entre les fmeems et les hmmeos (15 points) ;
 4°? Le paecunrogte de salariées ayant bénéficié d'une aitngaemotun dnas l'année de luer retour de congé de maternité, si des anatigutnmoes s'ont ivnneeertus au cours de la période pnndaet lalulquele le congé a été pirs (15 points) ;
 5°? Le nbomre de salariés du sxee sous-représenté pmrai les dix salariés ayant perçu les puls hautes rémunérations (10 points).

Le sorce gbalol de l'Index sur 100 pitons aisni que les résultats ouentbs à chuaqe icantuideur de l'index (4 ou 5 icdiauretns selon la tlaile de l'entreprise) doevnt être publiés anenmlneuel sur le stie ietnernt de l'entreprise, au puls trad le 1er mras de cuhaqe année. Ctete pubaicoltin diot être faite de manière vilsibe et lisible.

Les résultats publiés dvionet reetsr cbntseaulus sur le stie ieentnrt au moins jusqu'à la poinachre piatclboiun l'année suivante.

À défaut de stie internet, le score goabll et les résultats oubnets à cqhaue ietuincdar dieonvt être portés à la cssnincanaoe des salariés par tuot moyen.

L'ensemble de ces iciunrtades s'ont rdneus pbuilcs sur le stie ieentnrt du ministère du travial cqhaue année au puls trad le 31 décembre.

Les pariets siirenaatgs sheoniatut rlepeapr aux etenrrpises de la bhnrcae que le ministère du tvariial a mis en lnige sur son stie ieentnrt psrleuuis oitlus pour ficitlear le clacul de l'index :
 ? un simulateur-calculateur de l'index. Il esxtie un tblauer pour les enesirerpts de 50 à 250 salariés et un ature pour les etsepirnes de puls de 250 salariés ;
 ? une aascnisste téléphonique « Allo Iednx Ega Pro » ;
 ? des staegs d'une demi-journée ou des auotorofamints en ligne pour les ersertepnis de 50 à 250 salariés ;
 ? des référénts égalité salilaare femme-homme parmi les aegtns de tirrean de la DREETS.

Ainsi chaque DTEERS a désigné un ou plusieurs référents chargés d'accompagner, à leur demande, les entreprises de 50 à 250 salariés pour mettre en œuvre les initiatives et, le cas échéant, les aider à définir les mesures adéquates et pertinentes de correction. Le lien d'accès à la liste des référents est joint en annexe à cet accord.

Article 4 - Égalité de traitement entre les salariés et égalité des chances

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2022

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté que soient toujours pleinement développées dans les entreprises de la branche les modalités et actions prévues par l'article 30 de la convention collective de la branche signée le 27 juin 2006, à savoir :

- ? la mise en œuvre des relations hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux enjeux économiques et sociaux de l'égalité de traitement entre les salariés ;
- ? la réalisation d'outils de communication, tant internes qu'externes, adaptés à la taille des entreprises et destinés à promouvoir l'égalité de traitement entre les salariés ;
- ? les mesures nécessaires pour développer l'égalité de traitement entre les salariés dans le respect des principes rappelés sous l'article 2 ci-dessus, au titre des engagements proposés par les entreprises ou dans le cadre des chartes de responsabilité ;
- ? la spécification des critères retenus pour le recrutement, qui doivent être fondés sur les exigences objectives pour le poste proposé et la qualification des candidats, dans le respect des principes rappelés sous l'article 2 ci-dessus ;
- ? la transparence et la traçabilité des processus de sélection mis en œuvre et l'information individualisée des candidats sur la suite donnée à leur candidature ;
- ? la mise en place de moyens appropriés pour assurer l'égalité entre les salariés, dans le respect des principes rappelés sous l'article 2 ci-dessus, en matière d'accès à la formation professionnelle ;
- ? les modalités de mise en place facilitant, pour les salariés, à compétences et compétences égales, un même parcours professionnel, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité, dans le respect des principes rappelés sous l'article 2 ci-dessus ;
- ? les dispositifs visant à garantir aux salariés exerçant des responsabilités nouvelles une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et à leurs aptitudes. Ils doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement conformément à l'article L. 2141-5 du code du travail.

Ainsi, les entreprises doivent se méfier des stéréotypes, des préjugés et des représentations biaisées venaient à porter atteinte aux principes rappelés sous l'article 2 ci-dessus.

Enfin, au-delà des dispositions déjà prévues par la convention collective de la branche, les parties signataires s'engagent à respecter les principes de la branche et des modalités prévues par l'article 2 du présent accord qui visent notamment à promouvoir l'égalité des chances au sein des différentes entreprises de la branche.

Article 5 - Agir contre les agissements sexistes et lutte contre le harcèlement sexuel

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2022

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail réaffirme la définition du harcèlement sexuel prévue dans le code de travail avec le caractère pénal.

Les parties signataires rappellent que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou tout acte défini dans le code de l'article L. 1153-1 du code du travail. Les évolutions sociétales et les nouvelles dispositions légales ont permis de renforcer la prise de conscience en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprises.

Conformément à la législation en vigueur, les CSE désigneront un référent harcèlement parmi les membres du CSE.

Par ailleurs, au sein des entreprises employant au moins 250 salariés, un référent harcèlement doit être désigné, il a pour mission d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.

Article 6 - Les salariés reconnus en qualité de travailleurs handicapés

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2022

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté que soient pleinement développés dans les entreprises de la branche les principes et modalités prévus par l'article 31 de la convention collective de la branche signée le 27 juin 2006.

Il est entendu que les accords d'entreprise seules ne peuvent être conclus à l'avenir devant remettre en cause le principe et les modalités énoncés ci-après :

Principe

La volonté partagée de mener une politique active et durable d'insertion, de maintien dans l'entreprise, de prise en compte au sein de celle-ci et d'amélioration des conditions de travail des salariés en situation de handicap.

Modalités

Le principe énoncé ci-dessus se traduit notamment par les actions suivantes :

- ? la réalisation d'études conjuguées relatives à des postes présentant un potentiel d'embauche de personnes en situation de handicap ;
- ? la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;
- ? la mise en œuvre de offres d'emplois à des postes spécialisés dans l'emploi des salariés en situation de handicap ;
- ? la mise en œuvre d'actions de formation et de formation destinées aux personnes handicapées et à tous les salariés ;
- ? l'élaboration de mesures concrètes destinées à faciliter la vie au travail des salariés en situation de handicap, comme, par exemple, l'aménagement des locaux, des postes et des horaires de travail ;
- ? la mise en œuvre de mesures de salariés en situation de handicap relatives à des aménagements d'horaires individualisés pour les salariés ayant accès à l'emploi, leur accès à l'aménagement de poste ;
- ? la mise en œuvre de la reconnaissance du handicap par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) au travers de l'assistance qui peuvent apporter les entreprises aux salariés concernés qui leur permettent dans les démarches administratives nécessaires à la déclaration RTQH ;
- ? la mise en œuvre d'actions de formation-reconversion en faveur des salariés atteints d'un handicap au cours de leur vie professionnelle ne leur permettant plus de tenir leur poste ;
- ? l'association à ces différentes démarches des médecins du travail et du comité social et économique (CSE) ou par délégation de celui-ci de sa compétence santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), pour les aider les accompagner ;
- ? la coopération avec des acteurs institutionnels et des organismes et associations (exemple ESAT) en lien avec des situations de handicap.

Les salariés en situation de handicap doivent pouvoir bénéficier d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et à leurs aptitudes. Ils doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

Par ailleurs, les entreprises de la branche s'engagent à respecter les dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière de recrutement du travail prévoyant qu'à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail, consécutives à une maladie ou à un accident non professionnel, à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'employeur recrute et si possible propose au salarié une solution de réinsertion dans le poste précédemment occupé.

Article 7 - Les seniors

Les pratiques s'agissant de réaffirmer leur volonté partagée de mineur dans l'emploi des salariés âgés d'au moins 55 ans ou de restructuration de salariés d'au moins 50 ans.

Dans ce cadre l'augmentation du taux d'emploi des seniors passe par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinées tant au développement de leurs possibilités d'évolution de carrière, que de maintenir dans leur emploi ou de mobilité professionnelle.

Cela doit notamment conduire les entreprises de la branche à développer la formation tout au long de la vie professionnelle, à reconnaître une importance de la gestion des parcours professionnels et à reconnaître la reconnaissance des acquis de l'expérience.

Les entreprises font les efforts nécessaires pour agir en leur sens un dialogue partenarial sur l'aménagement des postes de travail et des fins de carrière.

Au titre des moyens à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs, les entreprises s'attachent plus particulièrement à utiliser pleinement les leviers suivants :

a) L'entretien professionnel

Chaque salarié doit bénéficier, tous les deux ans, d'un entretien professionnel prévu par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, afin de pouvoir faire le point sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en matière de qualification et d'emploi.

Un entretien doit être également systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité après une longue absence (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de présence aidant, d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée et arrêt longue maladie), mais aussi après un congé parental à temps partiel ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les six ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux doit permettre de vérifier que le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié des entretiens professionnels, et d'apprécier s'il a :

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié de ces entretiens et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, un aménagement est inscrit à son contrat CPF dans les conditions définies par décret en Conseil d'Etat et l'entreprise verse une somme dont le montant fixé par décret en Conseil d'Etat. Le salarié est informé de ce versement.

L'entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

L'entretien ne peut pas porter sur l'évaluation du travail du salarié et doit donc être distinct de l'EAA.

b) La formation professionnelle

? le bilan de compétences : afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la suite de sa carrière, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences ;

? les modalités d'application du contrat professionnel de formation aux salariés de 50 ans et plus : afin de leur permettre d'être pleinement acteurs de leur parcours professionnel, lorsqu'une action de formation professionnelle est déterminée en accord avec l'employeur lors de l'entretien professionnel, si nécessaire, les salariés de plus de 50 ans qui le souhaitent peuvent la compléter au moyen des trois qu'ils ont acquis dans leur contrat professionnel de formation, selon des modalités définies

avec l'entreprise. Les formations ainsi envisagées avec le concours des acteurs au titre du contrat professionnel de formation doivent figurer parmi les formations éligibles au contrat professionnel de formation prévues par l'article L. 6323-16 du code du travail ;

? la formation ou la formation par alternance, dite Pro-A : pour répondre à leurs besoins de formation, les salariés de plus de 45 ans n'ayant pas atteint un niveau de qualification validé par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de l'entreprise peuvent accéder en priorité au dispositif de la formation ou la formation par alternance.

c) La transmission des savoirs et des savoir-faire

Organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise doit constituer un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

La pratique du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire est de nature à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès lors qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié ou les salariés chargés de transmettre et le salarié concerné.

Pour faciliter le développement du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, et veiller à son intérêt tant pour le ou les salariés chargés de transmettre que pour le salarié concerné, les entreprises peuvent conclure cette mission à des salariés volontaires, ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue.

Par ailleurs, les entreprises font partie des dispositifs de l'article 55 d de la convention collective nationale de branche.

d) L'amélioration et l'aménagement des conditions de travail et d'emploi

L'amélioration des conditions de travail revêt une réelle importance pour améliorer le taux d'emploi des seniors compte tenu des effets du vieillissement, des excès de compétitivité et des innovations technologiques. Elle apparaît en particulier nécessaire, compte tenu avec une prévention de la pénibilité des tâches, telle que celle-ci est notamment définie à l'article 39 de la convention collective nationale de branche (paragraphes a et b) pour faciliter le départ anticipé. À ce titre, les entreprises de la branche s'efforcent de rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

L'entretien professionnel prévu au présent article doit être également l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat, ou toute autre action permettant en particulier l'expérience professionnelle du salarié) et de l'évolution des rémunérations.

e) L'aménagement de fin de carrière

L'aménagement des horaires de travail : les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent ont le droit de bénéficier, en accord avec leur employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel, organisés sur la semaine, le mois ou l'année.

Le bilan retraite : au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses casiers de retraite complémentaire, à partir de son départ et dont il est le seul propriétaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec son responsable hiérarchique sur les modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel visé au présent article.

Article 8 - Mesures d'accompagnement pour l'emploi des jeunes En vigueur étendu en date du 12 avr. 2022

Dans un contexte économique, social et sanitaire difficile les entreprises s'engagent à réaffirmer leur volonté d'accompagner les jeunes afin d'assurer la transmission des savoirs et des compétences au sein des entreprises de la branche.

Afin de toujours mieux répondre aux enjeux de l'évolution des métiers et aux défis du vieillissement intervenant de la prime des âges du secteur routier, les entreprises s'engagent à

apomncgaecr les jneues à s'insérer ou à retser en emploi.

Dans ce cadre, les ptieas sgnairiteas s'engagent puls ercone à miselboir tuos les myenos dbipsioenls puor développer l'attractivité du scueter auprès des jeunes.

a) Coimsmiosn pritaarie nalanotie de l'emploi (CPNE) et stocien paaitrire pnsilooenlfree (SPP)

Dans le cdare des mnosisis dévolues à la CNPE (art. 50 de la CCNB), la SPP (créée le 9 oorbtcce 2019) est mobilisée puor mrette en ?uvre la pqiulotie de fotramoin psfneosernoille ivnnatone et dquyniame puor les epsrserites de la brnhace en même temps castutonntie un réel fuacter d'attractivité à l'égard de fuutrs jeneus salariés.

Les prteias segairitnas ecnuoaengt la SPP dnas ses tuarvax de ccoainmumotn sur les métiers de la bahrnce auprès des jueens aecv nmtenamot l'objectif de mieux firae connaître les emoipls du secteur.

b) Flatcieir l'accès des jeuens à la fmitaroon en alternance

L'alternance ciosutnte l'un des oiluts d'insertion et d'acquisition des compétences pmari les puls efcacfies en ce qu'elle pemert :
? de foarievsr le rmneveeluoeint de la plioptaoun posforilinsenee des etrerisneps ;
? de constituer, puor les jeunes, la première étape d'une famiootrni qui, ne se cvnaoncet que tuot au lnog de la vie, fiat le lein aevc la fatioormn cnuuoite dnou le ftuur salarié bénéficiera puor menitniar son employabilité.

Les fmaontrois en acnanrette tles que le crantot d'apprentissage, le ctanort de paaeosirnnilsotosfin ou le crnaott de pioesitrssolfonanian puor l'emploi immédiat ou « Pridoat » snot autant de dsiiposifts d'accompagnement des jneues à la réussite de luer pocarurs psefniresoonl et à luer employabilité.

Ces dpiotssifis dnouievt également avior puor ocijbtf de fsroaevir l'accès des jneues à un caonrtt de tiaavr à durée indéterminée au sien du steuecr autoroutier.

c) Cteriubnr à un aeiccul de qualité dnas les epteinrrses du secteur

Les ptearis saeiiganrts enucanegrot les esniteerprs de la bhcnare à mtetre en place, puor les jneues embauchés ou en stages, un pourcras d'entrée dnas l'entreprise luer panrttemet de s'approprier redepnmat les éléments isdpanlnesiebs à une bnnoe intégration et farsaoinvt luer intégration au sien de l'entreprise et l'accès aux iofaonrimtns nécessaires à luer prcauros professionnel.

Article 9 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2022

Le présent acocrd est cnclou puor une durée déterminée de 3 ans à ceotpmr du 12 airvl 2022 et prend fin le 12 airvl 2025.

Il cssee atmmtuoneqeiast à l'expiration de ce délai et ne puet au-delà, en aucun cas, coneitnur à prodriue ses effets cmroe un acrcod à durée indéterminée.

À l'issue de cette période, l'ASFA cinvoe les ortnsaniagios slideycans à une négociier un nuvoel accord.

Article 10 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2022

Le présent acocrd fiat l'objet d'un svuui anuenl dnas le crdae de la comimiosn ptraiiare nnatolaie de l'emploi (CPNE) prévue à l'article 50 de la ceinonovtn ctliceivole ninaaltoe de branche.

Dans le cdare de ces réunions qui fnot l'objet d'un pniot de l'ordre du juor distinct, ptrnoat sur les thèmes de la diversité et de l'égalité des ceahncs :
? snot commentés les itaudnicers consolidés au nveiau de la brnhache fgariunt en anxnee ci-jointe ;
? snot présentés par les représentants des sociétés des iuetiacrdns qualitatifs, crpeoonsdrnat à des aictons menées en eprnrsete ;

? snot exposées les bneons pieturqas des eprtrnseeis de la branche.

Par ailleurs, une cmsoimison pratiriae de bilan se réunit au puls trad 3 mios anvat l'expiration du présent accord.

Cette cssomomiin se compose, d'une prat de la délégation des oigasntnioars snaieldcys représentatives de salariés, et d'autre prat de la délégation des employeurs. La délégation des salariés cpemrond duex représentants de chnacue des oigraonsintas sadeclniys représentatives de salariés sainaertgs du présent accord. Le nrmboe des merbmes de la délégation des elmpouyrs est au puls égal à cueli de la délégation des salariés.

Article 11 - Extension

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2022

Les preatis snaitegrais cvnnneenoit de dedanemr l'extension du présent accord, à la dceilnige de l'ASFA.

Article 12 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2022

Toute oaonsiagrith sclydanie représentative de salariés au snes du cdoe du tavriral ainsi que tutoe oisigntnraoan snycdilae ou gueepnomrt d'employeurs ou tuot eloumeypr pirs individuellement, non-signataires du présent accord, penvuet adhérer conformément aux dntipsiiooss légales en vigueur.

Le présent accrod puet être révisé dnas le reecpst des cindtoonis légales en vigueur.

Article 13 - Formalités et dépôt

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2022

Le présent accord est déposé, à la deinlignce de l'ASFA, auprès des sirevecs caeurtnx du ministère du travail, ansii qu'auprès du secrétariat-greffe du csoinel de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dsiitonisops légales et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2022

La ltute cterne les dirsmiinatioacs et la pooimrtn de l'égalité de temrinteat et de la diversité snot aanutt de sejuts de société qui alpelnpet l'implication de l'ensemble des auetcrs de la bhrcane par leurs cbntnitiounros à des anitocs qu'il apparaît iblindnpassee de mener.

Dans la lttue cnotre les discriminations, dtreejcs ou indirectes, coensietcns ou inconscientes, rvelneat des critères reuncnos par la loi (âge, sexe, handicap?), les pariets siaginetars du présent accrod considèrent que celui-ci, qui vniet cronoeftr et ehicinrr un ctiearn nrmobe de diootnpssiiis déjà iircstns dnas la cvntonoein ccoletive nalotniae de branche, diot csneuoittr une coioobrnutitn réelle et efficace, ansii qu'une volonté affichée de cnofiermr que la diversité est une réalité qu'il ciovnt de perndre en ctompe et de veoiralsr au neviau de la bahrnce et de ses entreprises.

Qu'il s'agisse de recrutement, de rémunération, de fairomotn professionnelle, d'affectation professionnelle, de déroulement de carrière ou de porarcus professionnel, la diversité diot être acceptée dnas ttueos ses cmaeosoptns de la vie au tavriral snas discrimination, étant toioutefs eentndu que la législation en vgieuur ne fiat pas oatcslbe aux différences de treniamett lorsqu'elles répondent à des critères objectifs.

Au-delà des disopifits législatifs exstntias et des priepncis éthiques conuinasttt le fnendoemt de la démarche de responsabilité soilace des ereterispns et de ltute cotrne l'ensemble des discriminations, la pmitoorn de la diversité et de l'égalité de tmnrteait au sien des eepsrtnires de la brnhcae relève anavt tuot de la prsie de csoncein et de l'implication de cahcun des aecruts et preriaatnes concernés. De manière générale, les eeeprtrsrins de la bnarche s'engagent à gtiranar

l'égalité de traitement tuot au long de la vie professionnelle.

Elle relève également de la volonté politique de tous ces acteurs et partenaires de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste.

À ce titre, les représentants de la branche doivent se montrer en situation d'accueillir tous les compétences nécessaires à leur activité. Les partenaires s'engagent du présent accord et tendent à faire ainsi une opportunité supplémentaire pour la promotion de la diversité.

Avec ce quatrième accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances, les partenaires de la branche ont la volonté de poursuivre et de maintenir les actions engagées dans les accords précédents :

- ? la mise à profit de l'expérience acquise pour renforcer les dispositifs en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- ? l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les salariés ;
- ? la parité donnée aux salariés en matière de harcèlement et aux seniors.

Dans ce quatrième volet, les partenaires souhaitent promouvoir au mieux l'inclusion au sein de la branche aux jeunes. Dans ce cadre, la branche a signé le 21 juin 2021 un avenant relatif à l'accord relatif à la formation professionnelle du 20 novembre 2019 promulgué d'étendre la durée du contrat de professionnalisation. En effet, dans un contexte où la situation de l'emploi des jeunes est difficile, du fait notamment de la crise Covid-19, les jeunes sont confrontés à l'insertion professionnelle, l'insertion professionnelle des jeunes, favoriser leur employabilité et promouvoir l'emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et des compétences essentielles à la compétitivité des entreprises de la branche.

Enfin, les partenaires souhaitent rappeler que la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a permis de clarifier le rôle de l'égalité femmes/hommes, la désignation par l'employeur d'un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans tous les établissements de travail au moins 250 salariés, ainsi que la désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein du CSE.

Les initiatives relatives à la diversité et à l'égalité des chances dans les entreprises de la branche ont été présentées à la commission de suivi de l'accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances le 30 mars 2022. Lors de cette réunion, la situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, et des conditions de travail et d'emploi a été analysée.

Les partenaires de l'accord conviennent qu'une large majorité des entreprises de la branche a pu de constater que les salariés et notamment ceux de ce que la situation des entreprises de moins de cinquante salariés ne nécessite pas de dispositifs particuliers ni de dispositifs spécifiques relatifs à la diversité et à l'égalité des chances.

En conséquence, les partenaires conviennent de poursuivre des initiatives qui visent à promouvoir l'égalité de traitement et de la diversité des salariés de la branche.

Dans un souci de simplicité de rédaction du présent accord, l'écriture masculine n'a pas été utilisée.

Les partenaires s'engagent néanmoins à promouvoir l'égalité et la parité en faveur de tous les salariés quel que soit leur sexe ou tout autre critère de discrimination défini par la loi et relevant d'une situation par cette dernière.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2022

Annexe

A.?Indicateurs du rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes

A.1.?Répartition de l'effectif total en CDI au 31.12 par genre, hors CATS

Répartition F/H par CSP en effectif et pourcentage.
Répartition F/H par CSP et tranche d'âge en effectif.
Répartition F/H par classification.

A.2.?Répartition par filière métier, par genre, hors CATS

Répartition F/H par CSP, et filières : péage, viabilité/sécurité, structure.

A.3.?Répartition par taux d'activité, par genre, hors CATS

Répartition F/H par CSP, temps complet/temps partiel, en effectifs.

A.4.?Répartition de l'effectif CDD au 31.12 par taux d'activité, par genre, hors CATS

Répartition F/H par CSP, temps complet/temps partiel, en effectifs.

A.5.?Répartition de la rémunération par genre

Répartition F/H des rémunérations annuelles brutes rapportées à l'effectif moyen pondéré par CSP.
Rémunérations moyennes au sens de la RAG par CSP.
Répartition F/H du salaire de base mensuel par CSP et filière.

A.6.?Répartition de la promotion par genre

Répartition F/H par CSP des salariés pourvus dans l'année dans une catégorie supérieure.
Répartition F/H des coefficients de classification, sans changement de CSP, au sein de chaque catégorie.

A.7.?Répartition du nombre d'embauche CDI, CDD par genre

Répartition F/H du nombre d'embauches en CDI par CSP.
Répartition F/H du nombre d'embauches en CDD par CSP.
Répartition F/H du nombre d'embauches de travailleurs salariés par CSP.
Répartition du nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans en CDI par CSP.

A.8.?Répartition de la formation professionnelle par genre

Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation.
Montant consacré à la formation continue.
Répartition F/H du nombre de salariés en CDI et en CDD par CSP ayant bénéficié d'une formation.
Répartition de l'heure de formation effective par domaine, sexe et CSP.
Nombre d'alternances et de stages.

B.?Autres initiatives relatives à la diversité

B.1.?Le handicap

Répartition de l'effectif CDI par CSP au 31.12 selon le paramètre du handicap, hors CATS.
Répartition de l'effectif CDI au 31.12, temps complet/temps partiel selon le paramètre du handicap, hors CATS.
Répartition F/H du nombre de travailleurs handicapés en matière de handicap au 31.12.
Répartition F/H du nombre de travailleurs handicapés en matière de handicap embauchés en CDI par CSP au cours de l'année.
Répartition F/H du nombre de travailleurs handicapés en matière de handicap embauchés CDD par CSP au cours de l'année.
Chiffre d'affaires réalisé avec les entreprises adaptées et les

ESAT.
Répartition du nombre de trilearalys en saoiuttn de hidnaap aaynt bénéficié d'une faomroitrn par CSP.

B.2.?Les seniors

Réparation des sroneis par treanchs d'âge, CSP hros CTAS au 31.12.
Réparation des sonreis par tcræhns d'âge, tmeps complet/temps partiel, hros CTAS au 31.12.
Répartition du nbrome d'embauches de salariés de puls de 45 ans en CDI.
Répartition du nbromoe de soneis aaynt bénéficié d'une frmotiaon par CSP.
Nombre de sonries aynat bénéficié d'un mieatinn en eplomi (aménagement/adaptation de poste).

Accord du 11 octobre 2022 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	ASFA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFE-CGC ; FEETS FO ; UNSA autoroutes,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

Le présent arcocd a puor oebjt de mtrtee en ?uvre au sien de la bhacrne des sociétés csonnesraenoicis ou eptaltoneixs d'autoroutes ou d'ouvrages rireouts les différents dioifpstsis de la foamitrn professionnelle.

Les petaris seigaarnits réaffirment luer volonté cmmnoue de pvumoioroer une ppoliutie dqniayume d'emploi et de famitoorn pieoflelnrnssoe au sien de la branche. Aisni eells se ssiessnat des nevuoeels opportunités oftreefs par la loi n° 2018-771 du 5 spertebme 2018 puor la liberté de chsioir son anveir posnsniefoerl puor rnoceefr luer emgneneagt en fvauer du développement de la frmootain dnas un cxotente de perpétuelles évolutions des pieonfsosrs de la branche.

En effet, les pnoeodrfms matoitnus économiques, socielas et thoceonluqgis que connaît la société se trniuaesdt :
? dnas les entreprises, par un nécessaire rfmneerent de luer compétitivité et de luer capacité de développement ;
? puor les salariés et les damdreunes d'emploi, par des egexnceis d'amélioration et d'adaptation de lrues cnnassoncaies et compétences asni que de renmecnofret de lrues qualifications.

Ces mttianous isempnot une mreulilee aioaintcitpn des évolutions en matière d'emploi, de métiers et de quifotlncaais afin de mieux ieitnfiedr les bnseios des entreprises, des salariés et des danmuertes d'emploi, et y atppoerr une réponse adaptée. Les pateris segariantis isnnetsit sur l'accompagnement, l'orientation et le développement de tuotes ces mesures.

Outre la sécurisation des pucaros professionnels, la foartmin poreolnsislefne est un oitul pnatmetert à caqhe personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des csnnaoeniss et des compétences fnviorasat son évolution professionnelle, asini que de pgerrossr d'au mnois un niveau de qfuitiaaocln au corus de sa vie professionnelle.

Les pareits staineigias rpnllepeat que la firtmoaon pofnlisrsnee continue, ptarie intégrante de l'éducation permanente, a puor ojbet :
? de ptteremre l'adaptation des salariés à l'évolution des tieuncqehs et à l'environnement de tarvail ;
? de freisvoar luer pimotoron soalice par l'accès aux différents niveaux de la cluurte et de la qifluitocaain professionnelle.

Elles considèrent que la fatiomron pfnolsolriensee est une des

B.3.?Articulation etrne vie pleenfnsolsoire et vie familiale

Répartition de l'effectif CDI par tcanhre d'ancienneté, hros CATS.
Nombre de salariés aaynt accédé au tmeps pitaerl choisi.
Nombre de salariés à tmeps pterail cohisi anyat reiprs un taavrl à tmeps plein.
Nombre d'entreprises ayant mis en palce des seceirvs destinés à areussr un mleeiulr équilibre etrne vie prenoolsfseinle et vie fimaiale (crèche, chèque emploi-service?).

C.?Index égalité prlsnesfeonoie feemms hommes

Lien des référents égalité saalairle femme-homme pmari les aetgns de trrian de la DEETRS : Idnex égalité psoesliofrnenne femmes-hommes, ccalul questions-réponses (travail-emploi.gouv.fr).

cditoonnis de l'amélioration des tnieuhecqs et de la cnrsacsioe économique et que son développement diot résulter tnat de l'initiative des entreprises, puor leuqlseles elle cunsittoe un élément fmdteoannal de gestion, que de l'initiative idivnuidlee qui peremt aux salariés, notamment, de mieux maîtriser luer carrière professionnelle, asni que des aivs et pisoopotnris des inscantes représentatives du personnel.

Elles estiment, en outre, que le peorensnl d'encadrement juoe un rôle esintseel dnas la msie en ?uvre de la fomiatron en rsiaon de sa fntcooin d'animation, de ses csanconeisais piflroseoenlises et techniques.

Les pritaes sareaingits se donnent puor objectif, par le baiis des diisiotposns du présent accord, de développer la ptiouqle de fiaormotn penlfesloorsine msie en pacle dnas la brnchæ au trveras d'un dlaiouge siocal vnivat et innovant, ntenmoamt au sien de la cmmissoon nioatnlæ patairire de l'emploi (CPNE), de l'observatoire ppctrteisof des métiers et des quntcilfoiaias et de la scieton prariatie plnsoserilfoene (SPP).

Elles réaffirment l'importance de l'accès à la footmiarn plnsenlfiserooe de tuos les salariés de la branche, autrecs à prat entière du développement de lures compétences, nomatnemt aevc le ctpome penornsel de formation, mias aussi aevc l'utilisation de la viitoaadln des aicuqs de l'expérience et des banlis de compétences.

Dans cttee perspective, les periatls singeitaars cveonninent de ce qui siut :

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

Le présent arcocd est alpipblace aux eenterrpiss etrnnat dnas le chmap d'application de la cveontnoin cioltevlce nlnoitaæ de brhance des sociétés cnannoosiiecsers ou extetnioapls d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

Titre Ier Les orientations de la formation professionnelle privilégiées par les entreprises de la branche professionnelle

Article - Sous-thème 1 Les objectifs généraux de la formation dans la branche

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

Les peartis sgririeaants rpelneaplt l'importance de la fitamoorn penofienlrolsse tnat puor les salariés que puor les sociétés cneconainosierss ou eoaxeplttins d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

La formation des salariés doit contribuer à :
? favoriser les atouts de lutte contre l'illettrisme ;
? développer les capacités professionnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle, afin de favoriser la promotion professionnelle ;
? permettre le maintien et l'évolution des compétences des salariés face aux évolutions économiques et technologiques ;
? favoriser l'anticipation et l'adaptation des salariés aux changements, tant dans les entreprises de la branche que, le cas échéant, à l'extérieur de celles-ci.

Dans un contexte d'évolution permanente de l'environnement et des métiers, la formation professionnelle constitue un des axes majeurs de la politique RH de notre branche.

Dans ce cadre, les pratiques professionnelles sont amenées à définir des objectifs spécifiques relatifs à la formation professionnelle.

Les objectifs de formation définis en conséquence et rattachés au plan de la branche des sociétés professionnelles ou professionnelles d'activités ou d'ouvrages sont :
? l'accompagnement des salariés dans l'évolution de leur emploi ou dans le cas d'un changement d'emploi (parcours de formation-mise en situation, formations qualifiantes, « parcours » identifiées dans le cadre d'un véritable emploi professionnel) ;
? l'acquisition des compétences techniques et professionnelles nécessaires à une pratique maîtrisée et sûre des métiers exercés dans notre secteur d'activité ;
? l'accompagnement de tout salarié lié aux évolutions technologiques ou organisationnelles (accompagnement de projet, formations spécifiques) ;
? l'adaptation au poste de travail par l'actualisation et le développement des compétences nécessaires (formations métiers, formations outils, formations sécurité) ;
? l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle ;
? l'accompagnement au retour à l'emploi (retours de congés parentaux, sabbatiques) ;
? l'insertion des jeunes dans l'entreprise (contrats de professionnalisation, d'apprentissage) ;
? le suivi de l'employabilité de certains publics (salariés les moins qualifiés, salariés déclarés inaptes par le médecin du travail, « soirs », salariés avec une ancienneté importante sur leur poste de travail, salariés en situation de handicap).

Article - Sous-thème 2 Les actions prioritaires de formation

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

Les parties prenantes considèrent comme prioritaires les actions suivantes :
? les actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
? les actions qui permettent d'élever le niveau de qualification des salariés qui le souhaitent, de favoriser le développement de leurs compétences ;
? les actions de prévention ayant pour objet de favoriser au mieux l'adaptation des salariés à l'évolution des techniques et des structures dans l'entreprise, tout en préparant ceux dont l'emploi est menacé, à une nouvelle activité ;
? les actions de formation relatives à la sécurité du travail ;
? les actions de formation ayant pour objet de lever les difficultés individuelles que rencontrent certains salariés, notamment en l'absence de maîtrise du socle minimum de connaissances et de compétences ;
? les actions de formation ayant pour finalité l'amélioration des compétences de travail ;
? la formation des personnes ayant des responsabilités d'encadrement afin de développer leurs compétences ;
? la formation professionnelle des salariés des PME de la branche.

Article - Sous-thème 3 Définition des publics prioritaires de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

Les priorités définies par la branche s'appliquent aux salariés de l'entreprise, en priorité, la formation pour :
? les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi, particulièrement en cas de changement d'emploi ;
? les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des techniques et de l'organisation du travail ;
? les salariés déclarés inaptes par le médecin du travail et/ou reconnus inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail ;
? les salariés n'ayant aucune qualification reconnue, d'une formation interne à l'entreprise ;
? les salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence de longue durée consécutive, notamment, à une maladie de longue durée ou à un accident du travail ;
? les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
? les salariés en situation de handicap, en vue de favoriser leur maintien dans l'emploi ;
? les salariés âgés de moins de 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de plus de 45 ans et dans une situation de première embauche de 1 an dans l'entreprise qui les emploie, avec une ancienneté particulière pour les salariés âgés de 50 ans et plus.

Ces priorités définies par la branche s'appliquent aux salariés de l'entreprise proposés aux salariés que soit leur contrat de travail.

Article - Sous-thème 4 L'égalité d'accès à la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

I.4.1. Égalité entre les femmes et les hommes

La formation est un vecteur essentiel de développement de l'égalité entre les femmes et les hommes ; à ce titre, les entreprises doivent définir les moyens propres à assurer leur égal accès à la formation professionnelle.

Les entreprises doivent mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour faciliter le retour dans l'entreprise :
? des femmes ayant momentanément quitté leur poste de travail au titre d'un congé de maternité ;
? des femmes et des hommes dans la même situation au titre d'un congé parental d'éducation ou d'adoption.

Les salariés concernés peuvent à cette occasion bénéficier d'une action de formation ayant pour objectif de leur permettre de retrouver l'emploi qu'ils occupaient précédemment, notamment en réalisant un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience.

Sur la base des données relatives à la situation comparée des femmes et des hommes, définies par l'accord de branche diversité et égalité des chances, la CNPE pourra, en tant que de besoin, émettre des recommandations aux entreprises sauciox de la branche en vue de favoriser une égalité d'accès effective des femmes et des hommes aux actions de formation.

I.4.2. Égalité entre les salariés

Les entreprises doivent mettre en œuvre des actions de formation en matière de formation des salariés en situation de handicap ou en situation d'inaptitude temporaire et/ou temporaire, lesquels doivent bénéficier de toute action de formation leur permettant de retourner à leur poste et d'évoluer dans leur emploi sans limitation liée à leur handicap.

Les salariés en situation de handicap doivent avoir un

diort égal d'accès à la formation. Puor ce faire, les erensiretps doivent rechercher, ntoemmnat par un aménagement traprmieoe de luer activité, les stiuouslns le permettant.

Enfin, tuot diot être mis en ?uvre puor ftelcaair le miaientn dnas l'emploi des salariés âgés, dnot le rôle en matière de tiarnsmossn des ceacnsonnsias diot être valorisé, nanometmt au meoynd du tutorat.

Article - Sous-thème 5 L'accompagnement à la formation de certains publics

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

I.5.1. ? Formation du salarié inapte

Lorsqu'un salarié est déclaré ianpte ? pelmrteailnet et/ou tnimeoremreapt ? par le médecin du travail, l'employeur lui pposroe si clea s'avère pisllobe un aménagement de psote ou un autre ptsoe approprié à ses capacités et ses compétences.

Cette ptpooriisn pnred en compte, après aivs des membres du CSE, les ciounnlcos écrites du médecin du trvaail et les itiadcionns qu'il fmolure sur l'aptitude du salarié à exrcer l'une des tâches eaintsxt dnas l'entreprise.

Dans les eiprnsetres de 50 salariés et plus, le médecin du tairavl frmoule également des ioniaitncds sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une ftrioaomn destinée à lui pesorpor un potse adapté.

L'emploi proposé est asusi caampolbre que psibsloe à l'emploi précédemment occupé, au beoissn par la msie en ?uvre de mreuess tlees que mutations, tsinnfmraorats de ptoses ou aménagement du poste.

I.5.2. ? Renforcement des msnisois de l'encadrement

Les paretis sgaeanritis eeismtnt que le persnenol d'encadrement (c'est-à-dire le poenensrl exerçant une miisson hiérarchique) juoe un rôle ensetseil dnas l'information, l'accompagnement et la frmtaoion de tuos les salariés de l'entreprise asini que dnas l'élaboration de luer porjet professionnel, nonamtmet dnas le cadre de l'entretien pferononisel biennal.

Les pareits seganairits considèrent cmmoe prioritaires, en complément des acoitns piarrirteos définies au sous-thème 2 ci-dessus, les aiocnts paemttenrt au pnsonerl d'encadrement de développer ses compétences en matière :

- ? de fmioaorn au menemangat de luers cealrboltraous ;
- ? de contidue des enetetinrs plsnioneseffros ;
- ? d'accompagnement de salariés dnas le cadre de la fioonctn ttlouare ;
- ? d'élaboration et de msie en ?uvre des aconits de foormtin pelrfissnoleone aevc ses collaborateurs,

en vue de lui prtremtee d'être ateucr de la msie en ?uvre de la formation.

Lorsqu'il a des msiosns étendues en matière d'accompagnement dnas le déroulement de la faoitrmon des salariés, et nmtomanet lorsqu'il ecexre le rôle de tuteur, le ponsenerl d'encadrement bénéficie des vooraliasnits de l'exercice de la fonctoin tutalore prévues ci-dessous.

Titre II La mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie

Article - Sous-thème 1 Les dispositifs de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

L'ensemble des dtipoifiss a fiat l'objet d'une ptuatqlee dbnspiiole à l'ensemble des salariés sur le stie d'AKTO ntore opérateur de compétences (Autoroutes ? Akto).

II. 1.1. ? Le paln de développement des compétences

Le paln de développement des compétences est le sorpupt de la ploutqiie de fmotroain de l'entreprise ; il diot aovir puor obtceicj de pttmreee aux salariés d'occuper le puls eemfcaicet possblie les eopmils qui luer snot confiés.

Les piretas srigeinaats rmnomaeecndt aux ereirpsetns de pdenrre en cptmoe les otjebfcis et priorités définis au trtie Ier, sous-thèmes 1 et 2, du présent aocrd lros de l'élaboration de luer paln de développement des compétences.

Les aocints cocarnunt au développement des compétences snot :

- ? les aniotcs de faotroimn ;
- ? les bianls de compétences ;
- ? les aitnocs petnertamt de farie vaedlir les aiucqs de l'expérience ;
- ? les atnoics de formioatn par apprentissage.

Les pireats straneaigis rleeaplnt que l'action de fraomtoin est un praruocs pédagogique pnrmtetet d'atteindre un otiecjbtf professionnel.

Les modalités pédagogiques qui pvuneet être déployés dnas ce cdrae snot nomnmetat les svitunaes :

- ? les firmmoaats dispensées en slale ;
- ? les finoarmtos en lgine ;
- ? le tartout en saittioun de travail.

II. 1.2. ? Le cptome pneresnl de formation

Le diistiposf du ctmptoe pneeonsl de fmitroaon (CPF) répond à la volonté du législateur de rndere cqhaue iviinddu pnimneeelt atceur de son évolution professionnelle, indépendamment de sa stitiuaon pelenosnrle (salarié, deuadenmr d'emploi ?), ntmeonmat en lui pmearenttt d'accroître son employabilité, par emplxee à trarves la msie en ?uvre de fmooratins certifiantes. Cuhqae salarié de la bahrnce puet avior csnacansonie du nmrboe d'heures créditées sur son cptmoe pnneserol de fmaotorin en accédant au srvciee dématérialisé guiartrt dsopnblie sur le stie [https:// www. moncompteformation. gouv. fr/ espace-privé/ html/ #/](https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-privé/html/#/).

a) Pperniics du CPF

Le ctompe psneonrel de ftamioron est le dsosiptif de la fritomoan plelnoseifornse ctunione à l'initiative du salarié. Le ctpome pesenronl de fotmorian est attaché à tuot iindvdiu entré dnas la vie aivtce qui le cnersvoe indépendamment des éventuelles périodes de ttinoirsan de son praruocs professionnel.

Les piepcnirs du CPF snot les snuativs :

- ? uresnveil : il est overut aux salariés cmome aux daernmeuds d'emploi ;
- ? iiveuddnil : le CPF puet être oreuvt dès 15 ans et est atcif jusqu'au départ en rtaritee ;
- ? pnrosel : il ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès du titluarie ;
- ? pblarote : les dtoirs auicqs snot conservés en cas de camnheengt de sotitaiun piflneleosrrnoe ;
- ? financé (les erptnireses ciuruontbnt au fnenamcenit du CPF via la coiittburonn fioaortmn plosernilensfoe continue).

Le salarié est le suel à puovior mesiloibr son CPF.

Il est fermé à la dtae du décès de la personne.

b) Aatliientmon du CPF

Le cmtope pesenronl de ftmoaorm est alimenté en euros. Lorusqe le tiluatire du CPF est salarié son coptme est alimenté au ttire d'une année.

c) Aoenebdnmt du CPF

Des fomiatnors éligibles au CPF pnourort dnneor leiu à un aednmnbeot défini au sien de cqhaue entreprise, en fcnootin de

l'ues bneioss spécifiques.

L'opportunité d'abonder le CPF pourra être étudiée en CNPE et/ou SPP en fonction des besoins spécifiques qui pourront apparaître dans les branches à mesure du développement du dispositif CPF. Il sera tenu compte de l'évolution des territoires d'emplois. La CPNE, en lien avec la SPP, pourra étudier l'organisation de la formation et la certification en fonction des compétences attendues au long de la vie professionnelle.

d) Impact des salariés sur le CPF

Les parties s'entendent sur le fait que ce dispositif auprès des salariés du secteur. Cette amélioration pourra être dispensée notamment au public en matière de formation professionnelle (mobilité professionnelle au sein de l'entreprise), pour faciliter le départ en formation et l'accès ou le maintien dans l'emploi de certaines personnes telles que les personnes handicapées, salariés peu ou pas qualifiés, salariés à temps partiel ou à contrats courts, salariés dont le poste de travail est amené à se transformer de manière importante ou dont l'emploi est amené à disparaître ou menacé du fait des évolutions économiques, technologiques et/ou en corrélation avec les orientations stratégiques définies par l'entreprise.

II. 1.3. ? Le projet de transition professionnelle ou CPF de transition

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de formation professionnelle de formation, présentée au salarié souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations de formation en lien avec son projet.

Dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, le salarié peut bénéficier des droits inscrits sur son compte professionnel de formation.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont dix ans dans l'entreprise, quelle qu'elle ait été la nature des contrats de travail successifs.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :
? les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
? les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas subi de changement de travail au cours de leur parcours professionnel.

Le salarié bénéficie alors d'un congé spécifique lorsqu'il suit une formation de formation en fonction de ses besoins de travail.

II. 1.4. ? Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage

Les parties s'entendent sur le fait que l'engagement en faveur de l'embauche de nouvelles personnes (qu'elle soit réalisée dans le cadre des contrats de professionnalisation ou de l'apprentissage).

Ces contrats d'apprentissage constituent une véritable voie privilégiée pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi et apporter une formation adaptée aux besoins de compétences des entreprises de la branche. Ils constituent un véritable privilège pour permettre aux entreprises de la branche.

Les contrats en apprentissage sont financés par l'OPCO sur la somme versée par l'employeur et le salarié.
L'OPCO de branche a priorité à la CNPE et à la SPP son appui financier pour la détermination de ces niveaux et taux de prise en charge. (1)

a) Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objet est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquies un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, BUT, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les niveaux de prise en charge du contrat d'apprentissage sont définis par la CPNE, les branches de compétences, et publiés

par décret.

b) Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation vise l'acquisition d'une qualification reconnue par le RNCP, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou habilitation (CQPI), ou l'acquisition d'une qualification reconnue dans les certifications professionnelles d'une branche.

1. ? Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est conclu pour une période de 6 à 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être étendue à 24 mois, dès lors que cela s'avère nécessaire au regard des référentiels de formation, de la nature des diplômes, des titres ou qualifications visés qui prévoient une durée de formation se déroulant sur plus de 12 mois (BTS, BUT...).

Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est une personne visée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail (jeune diplômé, demandeur d'emploi de longue durée ou bénéficiaire de minima sociaux), la durée du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois.

2. ? Durée des années de formation

La durée de la formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, avec un minimum de 150 heures.

Toutefois, cette durée peut être supérieure à 25 %, dès lors que cela s'avère nécessaire au regard des référentiels de formation, de la nature des diplômes, des titres ou qualifications visés qui prévoient une durée de formation se déroulant sur plus de 12 mois (BTS, BUT...).

3. ? Prise en charge

Les taux de prise en charge du contrat de professionnalisation sont définis en SPP et soumis à l'OPCO pour validation.

c) ? Contrat de professionnalisation expérimental

Ce contrat peut être conclu en vue d'acquies des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié.

Les compétences à acquies sont définies par l'employeur et le salarié, avec l'appui de l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences établit le processus de formation en fonction des compétences à acquies et en fonction de la répartition et de l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise.

II. 1.5. ? La reconversion ou la formation par alternance (Pro A)

La reconversion ou la formation par alternance (Pro-A) a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, soit de bénéficier d'une évolution sociale ou d'une formation professionnelle par des années de formation, conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail.

Dans ce cadre les parties s'entendent sur le fait que le contrat de reconversion ou de formation par alternance est conclu pour une durée de 2 ans à compter de la date de la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de formation par alternance dit « Pro-A » au sein du secteur d'activité.

II. 1.6. ? Le contrat

Les parties s'entendent sur le fait que le développement du contrat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des formations dans le cadre des différents dispositifs de formation professionnelle prévus au présent accord ; ils s'entendent sur le fait que le contrat de reconversion ou de formation par alternance est conclu pour une durée de 2 ans à compter de la date de la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de formation par alternance dit « Pro-A » au sein du secteur d'activité.

Ils s'entendent sur le fait que le contrat de reconversion ou de formation par alternance est conclu pour une durée de 2 ans à compter de la date de la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de formation par alternance dit « Pro-A » au sein du secteur d'activité.

l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
? d'aider, informer et guider les salariés de l'entreprise qui
participent à des actions de formation dans le cadre du contrat de
professionnalisation. Le tuteur participe à l'évaluation du suivi de
la formation et, le cas échéant, aux jurys d'examen ;
? de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences
et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers
d'actions de formation en situation professionnelle.

*Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, parmi les salariés de
l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification et de
son expérience professionnelle afin que celles-ci soient en rapport
avec l'objectif poursuivi par l'action de formation.(2)*

*Les parties signataires attachent une attention particulière à ce
que les salariés puissent exercer un rôle de tuteur.(2)*

L'employeur s'engage à ce que le tuteur, qui contribuera d'exercer
son emploi, dispose du temps nécessaire pour assurer sa fonction
tutorale.

Afin de favoriser l'exercice de leurs missions, les tuteurs peuvent
bénéficier d'une préparation ou d'une formation spécifique.

Les parties signataires du présent accord identifient les entreprises
à valider la fonction exercée par les salariés. Celle-ci
sera prise en compte lors de l'entretien professionnel,
notamment en favorisant la mise en œuvre dans leur emploi des
compétences qu'ils développent dans leur fonction tutorale, dans
le cadre de la gestion des carrières.

Il est créé une attestation d'exercice de la fonction tutorale
attribuée au tuteur de faire valoir son expérience, la forme et
les conditions d'attribution de cette attestation sont définies au
sein de chaque entreprise.

De la même manière, les sociétés qui ont recours à des stagiaires
de formation ininterrompue s'engagent à ce que leurs formateurs, qui
doivent du temps nécessaire à l'exercice de leur activité de
formation, soient valorisés.

Les aspects de formation et les frais inhérents à la fonction
tutorale sont financés sur la section arcetane de la cellule
formation professionnelle continue, en respect des conditions
fixées par décret.

La CNPE et la SPP suivent les dispositifs visant à assurer la qualité
de l'exercice de la fonction tutorale, et posent des axes
d'améliorations à l'OPCO de branche.

II. 1.7. ? La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Ce dispositif permet de faire reconnaître son expérience,
notamment personnelle ou liée à l'exercice de responsabilités
syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de
qualification professionnelle.

La VAE est avant tout une démarche personnelle du salarié et
nécessite un investissement personnel ; elle relève de l'initiative
du salarié exclusivement. Toutefois, les entreprises s'engagent à
appuyer (orienter, conseiller ?) tout salarié qui souhaite
s'engager dans cette démarche.

*(1) Le 3e alinéa de l'article II. 1.4 est étendu sous réserve de
l'application des dispositions de l'article L. 6332-1 du code du travail.
(Arrêté du 31 mars 2023 - art. 1)*

*(2) Les 3e et 4e alinéas de l'article II.1.6 sont étendus sous réserve
de l'application des dispositions des articles L. 6223-8-1 et R. 6223-22
et D. 6325-6 du code du travail.
(Arrêté du 31 mars 2023 - art. 1)*

Article - Sous-thème 2 Les outils d'information et d'orientation tout au long de la vie

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

II.2.1.?L'entretien professionnel, clé des parcours individuels

L'entretien professionnel doit permettre à chaque salarié d'être
autour de son évolution professionnelle. À son initiative le
salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien
professionnel d'entretien annuel d'évaluation.

L'entretien professionnel vise à accompagner le salarié dans ses
perspectives d'évolution professionnelle (changement de poste,
promotion?) et à identifier ses besoins de formation.

Il permet également d'informer le salarié sur la VAE, l'activation
de son CPF, les avantages éventuels de ce compte que
l'employeur est susceptible de financer et le conseil en évolution
professionnelle.

L'entretien professionnel doit être proposé à tout salarié qui
représente son activité après une période d'interruption due à :
? un congé de maternité ;
? un congé parental à temps plein ou partiel ;
? un congé d'adoption ;
? un congé de longue maladie ;
? un congé de longue durée ;
? une période de mobilité volontaire sécurisée ;
? un arrêt médical de plus de 6 mois ;
? un mandat syndical.

Il peut également avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date
antérieure à la reprise de poste.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel permet la mise d'un état
des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

II.2.2.?Le parcours orientation, formation et compétences

Le parcours d'orientation, de formation et de compétences
permet à tout salarié de renouveler l'ensemble des formations
suivies, des diplômes, des certifications et savoir-faire acquis tout au long
de son parcours professionnel ou extra-professionnel (activités
associatives, bénévoles?), afin notamment de :
? préparer un bilan de compétences, une validation des acquis de
l'expérience (VAE), un projet de formation ou de mobilité ;
? sécuriser les parcours professionnels.

Le parcours d'orientation, de formation et de compétences est
accessible par son titulaire sur le site le site
<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-privé/html/#/>

Les entreprises encouragent le salarié en lui fournissant
toutes les informations relatives aux formations, aux
certifications ou certifications éventuellement obtenues et suivies
durant sa carrière au sein de la structure pour lui permettre
d'alimenter ce parcours.

Il est enfin rappelé que le parcours d'orientation, de formation et
de compétences est un document personnel et, dans le cas contraire,
le salarié est tenu de le conserver, les données relatives au présent accord
sont soumises à la confidentialité, à son initiative, établir son
projet professionnel et professionnel qui relève sa responsabilité et dont il
a la responsabilité d'utilisation.

II.2.3.?Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés
d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles
ainsi que leurs besoins et leurs souhaits d'évolution.

Ce bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un
projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation, y
compris dans une perspective de réorientation professionnelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à
partir de 45 ans, un salarié peut bénéficier, sous réserve d'un an
d'activité dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de
compétences. La prise en charge financière de cette action est
assurée, sauf le cas, dans le cadre du plan de développement
des compétences.

En outre, les salariés menacés dans leur emploi en raison d'une
restructuration bénéficieront, à leur demande, d'un bilan de
compétences. L'accès au bilan de compétences est à l'initiative
du salarié ; néanmoins, l'employeur peut, lorsqu'il l'estime
nécessaire, proposer à tout salarié de réaliser un bilan de
compétences.

II.2.4. ? Le cionsl en évolution pesfnsolinroee (CEP)

Toute posnrene puet bénéficier tuot au lnog de sa vie psoleoinrnflese d'un cnsioel en évolution prlsfnnesoeiloe (CEP), dnot l'objectif est de fersioavr l'évolution et la sécurisation de son puarorcs professionnel.

Le ceoinsl en évolution psnlrsioonelefe puet amncapogecr le salarié dnas le carde de son peojrt de totianirsn professionnelle.

Il cntiouste un puesorscs d'appui à tuot atcif puor friae le point sur sa saittoun professionnelle, et, le cas échéant, élaborer, fsmoalerr et mettre en ?uvre une stratégie vinast à définir son perojt professionnel.

Ce sceive est gratuit, à l'initiative poslenlenre de chquae individu, et alsbcecsie à tuot salarié indépendamment de son âge, de son steceur d'activité et de sa qtauiaiclfoin (<https://www.mon-cep.org/>).

Article - Sous-thème 3 Modalités pédagogiques de la formation

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

En complément des froomatins en slale (présentiel) les peiatrs satrnegaiis saohuetint élargir et développer des modalités pédagogiques variées et diversifiées qui pevneut s'inscrire dnas le paln de développement des compétences.

II.3.1. ? Digitalisation

Les ptriaes sntargaiies saintohuet mtrtee à la dsoitpsioin des salariés de la banrche tuos les menoys nécessaires aifn d'enrichir les aniocts de foiaromtn dnot ils bénéficient en snetnaot les eterirspens dnas luer pliiqtuoee d'actualisation des compétences et de foomritan tuot au lnog de la vie. Les petaris sintgaaeirs repeplant que les salariés d'voient dispseor du tmpes nécessaire puor sriuve les foarniomts dnas de bnenos conditions.

La fmooirtan en lngie rguoepre différentes modalités :
? une frtioaomn idililveudne ;
? une foaotrimn en guopre en dceirt avec un fotuemrar (classe virtuelle, webinaire, etc.).

Dans ce cadre, les pirates siatnariags rlelpeapnt que la famroioin en linge est un dtspoliisf pntrtmeeat :
? de facitlier l'accès à la foaiormtn ;
? de pmrterre aux salariés de suvrie la ftoamoin à son porpre rhytme ;
? d'offrir des foiaomntrs individualisées ;
? de mmesiinir les cneiarnotts temporelles, lqtusoeiigs et géographiques en limatnit les déplacements des salariés.

II.3.2. ? Action de faotrmin en suttioian de tvraial (AFEST)

La loi du 5 smbetrpee 2018 (art. L. 6313-2 du cdoe du travail) reconnaît la possibilité de sriuve une aticon de fmratoin en siiuaottn de traavil (ou AFEST). Ses codtoniins de msie en ?uvre ont été définies par le décret n° 2018-1341 du 28 décembre 2018).

Elle premet de fomrer un cteololaarubr dterineemct sur le potse de tvarail sur des tpems dédiés et aménagés pnendat llseques un ou pleuiusrs collègues (ou pairs) pgnetaart luer expérience, en siatitoun de paturiqe professionnelle. Comme tutoe aitocn de formation, l'AFEST coenrprmd ogenoielrmtbait des ofjteicbs professionnels, un procuras formalisé, un eedrcamennt pédagogique, ainsi que des évaluations.

L'accompagnement puet être réalisé en inrente par un formateur, un tuteur, un référent métier ou un collègue eperxt du dionmae solen les modalités ppreros à cqaue entreprise.

II.3.3. ? Autres modalités

D'autres modalités ptcapieirnt à la toinsrsamism et à l'acquisition de siaovr :

? conférences ;
? séminaires métiers ;
? aenceaocgmtnpms individualisés (coaching?) ;
? journées métiers, d'actualités ou d'immersion etc. ;
? tuote artue atiocn qui peermt d'atteindre un oijctebf prsesinnfoeol la rnaendt anisi éligible au paln de développement de compétences de l'entreprise.

Article - Titre III Dispositions relatives aux instances

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

III. 1. ? La cimmioossn nlnntaaioe prtiraee pirlsolnesenofe de l'emploi et de la footamirn plnseferilnsooe (CPNE)

Conformément aux pnripecs issus des txtees législatifs, règlementaires et citnnonnleevos en vigueur, nmmamtoet l'article 18 de l'accord naoitnal iprosesofnnsintel du 5 décembre 2003, la cssmiimoon niatolnae paiatirre pilsnefoelsnroe de l'emploi et de la froiamton plnionleseofsre (CNPE) a puor mission, sur un paln général, de pvriouomor la faiootmrn professionnelle, en lasoiin avec l'évolution de l'emploi, dnas la branche.

Plus particulièrement, les misnisos de la cmsmsiooin snot les seuvinats :
? pceptirar à l'étude des mnyoes de formation, de pninfntereemoect et de réadaptation psifrenelosons exsnaitt puor les différents nveuias de qtiicaaliofun ;
? rechercher, avec les pvooiurs pulcibs et les otgansrinoias intéressées, les mreuess pporers à asuers la plnieie utilisation, l'adaptation et le développement de ces mneyos ;
? fuorlmer à cet efekt tuteos onsaoeivbrts et poiootrsnpis utiles, et ntnaemmot préciser les cioindnots d'évaluation des anicots de fmrtioaon ;
? suvrie l'atteinte des ofjebtcis des iuretcinads alnenus tles que définis précédemment ;
? siuvre l'application des arccods cuncols à l'issue de la négociation trnnaeile de bcarnhe sur les objectifs, les priorités et les moeyns de fioortamn professionnelle.

III. 2. ? L'observatoire psipcotref des métiers et des qualifications

Les mbemers de la cmoiissomn nalnoiate pitaraire pfossoeelrnnile de l'emploi et de la fmitroaon pleisrnsfofolene se réunissent dnas le crdae de l'observatoire pctetiropsf des métiers et des qtlacfiiniuos suos l'égide de luqelale il est placé.

Le comité prraiate de ploigtae de l'observatoire visé à l'alinéa ci-dessus est composé d'un représentant par oianraiostgn silcaynde représentative des salariés et d'un nmbore égal de représentants des ernsieeptrs désignés par les oaarginosints members de la CPNE.

Les monisiss de l'observatoire snot les suaevnits :
? rcenseer les données deisbopinls sur les métiers et les qioufatlcians de la barnhce ;
? ieeinfidit les filières plsfnslooreienes de la bcanrhe aisini que les métiers ctnifotutiss de ces filières ;
? conduire, à la dmdaene de la CPNE, des études pneoetllcus d'identification et d'analyse des métiers et qulcaoifaiitn de la branche.

III. 3. ? L'opérateur de compétences (OPCO) de branche

Conformément à l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 smepbttere 2018 puor la liberté de csioihr son avnier professionnel, il est créé un opérateur de compétences par un arccod cltcoief pmrantetet de répondre aux bsoeins de l'ensemble du seucter professionnel.

Dans ce cadre, les piaetrs saageiitnrs renalppelt que les orintoansgias sanieydlcs de salariés de la barnhce des sociétés ccesianiosneros ou eiplotenxtas d'autoroutes ou d'ouvrages ruotries et l'ASFA ont apposé luers sguatneris sur l'accord pnresofesionl du 14 mras 2019 ptaornt création de l'OPCO des eriretnseps et des salariés des seivrces à frote intensité de main-d'uvre (AKTO).

L'accord de ctiontounis détermine :
 ? son cmhap d'intervention pfsnioesorl ou itfnneesrenspoir ;
 ? les cionodtins de sa gestion.

L'accord fxie également l'étendue des pruoivos du noisel d'administration aisini que les modalités de pirse en cpmtoe par celui-ci des orientations, priorités de ftiarmon et cntiinoods de prsie en craghe des aconits de ftirmoaoon proposées par les sticeons peirratias pelslnornofeises ou les comisosmins paritaires. L'OPCO dsoispe des rousreecs financiers svtainues :
 ? les fonds versés par Fcnrae compétences conformément aux dsistopiions légales en vueiugr ;
 ? les cotobiruriuns ctevnnoonnlliees des erpenertiss confiées par la brhcané psneoolsliefre dnas le reescpt de son cmhap d'intervention ;
 ? les vesertemns voeoriltans versés lneirbmet par les entsrrpeeis dnas son camhp d'intervention dnas le crade des seirecvs rudnes puor le développement des compétences et puor le développement de la foamotrin prensofiosllene de luers salariés ;
 ? les cronnoittbuis des tuarrvaliels indépendants dnas le carde de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du cdoe du traaivl ;
 ? les aieds plbqueius ou peuiblarappus ;
 ? ttueos aeturs rrcseoseus autorisées par la loi et ceibmapotls aevc l'objet de l'association ltrtuae de l'agrément.

III. 4. ? Setiocn piriraate plonloisenfrese de la bchanre (SPP)

Une setcion piriraate pnsrfinlosoleee est instituée par l'accord cintuioitstf de l'OPCO de branche.

Selon les dpnsiistoios de l'article 4 de l'accord riealtf à la création de la SPP de la bcnrahe du 9 otorcbe 2019, les pinpieacrils mossiins de la SPP snot nmomntaet :
 ? piloter, gérer et siurve la msie en ?uvre des ditipsfosis de la bnarhce ;
 ? psoeporr les critères de psrie en cghrae au csioenl d'administration ;
 ? élaborer des pnals d'action en lein aevc la stratégie de la CNPE (sur l'ensemble des dpiotsisifs gérés par l'OPCO) et les évaluer ;
 ? pilteor les ingénieries conçues et déployées puor le setuecr en lein aevc les spécificités de la bnahcre et fsaeiovr les bnneos ptuiarqes au sien des artues brnehcas prlesenlnofiesos adhérentes, en lein aevc les cmisosmnois piaraietrs ;
 ? friae le lein aevc les cmssioionms paritaires, nmteomant en frasiovnat la diifuofsn de lerus tavurax au sien de la SPP ;
 ? surive les activités régionales sectorielles.

Les ppsroitoions définies par la SPP snot tssaenimrs au ceosinl d'administration puor décision.

Accord du 20 décembre 2023 relatif à la santé et à la sécurité du personnel

Signataires	
Patrons signataires	ASFA,
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; FEETS FO ; UNSA Autoroutes,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 janv. 2024

L'accord de brachne raietlf à la sécurité du personnel, signé le 6 nvbomree 2012 puor une durée indéterminée, reflétait l'ambition commune des saertgiians de trdene vres le zéro adicnect anisi que la volonté des dietaigrns de fiare de la sécurité du pereonnsl une priorité dnas l'organisation des enerseptis de la bnahcre professionnelle.

Cet arccod a apporté un cdrae de réflexion et des ppeiinrcs dtriueecs sur la bsaee delesqus les erreetpniss de la bchnare ont déployé des pueqilitos et panls d'actions en matière de sécurité du psonenerl alors preoiiinmtraert destinés à gérer les rqiesus liés au tracé autoroutier.

Article - Titre IV Formalités, mise en œuvre et dispositions de suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2022

IV.1.?Mention rivtaele aux erpsrnietes de monis de 50 salariés

Les prtaeis siaeiarngrts cnionnveent que les dissitinpoos du présent accrod ne jitufiesnt pas de prévoir des diiopsotsnis spécifiques types teels que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

IV.2.?Durée de l'accord

Le présent aorccd est clcnou puor une durée déterminée de 3 ans.

À l'issue de cttee période, l'ASFA coenvria les oniinrasatgos sleiandycs à une renégociation du présent accord.

IV.3.?Extension

Les piartes seargiitnas ceninvnneot de dedmeanr l'extension du présent accord, à la dineglcie de l'ASFA.

IV.4.?Adhésion

Toute oriitasongn scilyadne représentative de salariés au snes du cdoe du trvaail aisini que tutoe oioarstngian sanilycde ou geemrnpuot d'employeurs ou tuot eoympeulr pirs individuellement, non-signataires du présent accord, pornuot adhérer à cet arccod dnas les cnoitnidos prévues par la législation en vigueur.

IV.5.?Dépôt

Le présent acorcd srea déposé, à la dniilgcee de l'ASFA, auprès des sirevces cutnraex du ministère du travail, asini qu'auprès du secrétariat-greffe du cneoisl de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dtpioiosinss législatives et réglementaires en vigueur.

IV.6.?Suivi de l'accord

Le présent aorccd frea l'objet d'un siuvi auennl dnas le cdare de la comossiimn priiraate nlnaaoite de l'emploi. Des iraditucnes spécifiques au suivi de l'accompagnement des ttueurs et frmteaurus ietrenns senort mis en place.

Plus de 10 ans après la sgrauinte de cet accord, la pnormfecae sécurité du secuetr a cnnou une ntete amélioration aevc des tuax de fréquence qui ont été divisés par 3 viroe 4. La cutlrue sécurité de cchnaue des eprnitesres de la brncahe a feentmrot évolué. D'une puortse réactive aevc des aontcis de prévention sdaorience ou tertiaire, ces eipernsters anniemt désormais des systèmes de menngmaeat de la santé et de la sécurité aielgs et adaptés solen les métiers et les coenattnris locales.

Depuis 2017, il est constaté dnas le scetuer aiteotoruur et retiouur une aeiotugtanmn des heruts de véhicules d'intervention. Si la responsabilité des ursgaes de la route est recherchée, il n'en deerume pas mions que les sociétés ont l'impérieuse oiiglatobn de mtetre en ?uvre le pcnirpie général de prévention des rusieqs conformément à l'article L. 4121-1 du cdoe du travail.

Alors que le suetcer fiat fcae à une dégradation des cffehris de la sécurité routière et à des ceommrteotps au volnat préoccupants viore alarmants, les eprtsreeins et les oartnisnoagis sycndaelis de la bcanrhe sanuthieot caaltpiser sur les progrès réalisés puor farie du zéro aidcectn puls qu'une cible, une réalité.

De plus, les ptireas saignreats sihutaneot mrtee à la dtiopsoisin des salariés, de leus représentants, des oannngiistas sdilecyans et des eooryums un ttexe actualisé au raegrd des dernières évolutions législatives et réglementaires. Assui se sont-elles montrées aetevtits à la msie en conformité aevc :

? l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 sperbtmee 2017 rlivatee à la noluvlee ongiotairsan du dagiolue scaiol et économique dnas

l'entreprise et favoriser l'exercice et la poursuite de la responsabilité des salariés ;
? l'ANI du 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et notamment de triage ;
? la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

À travers ce nouvel accord, les partenaires sociaux réaffirment leur ferme volonté de travailler ensemble en vue de préserver la santé physique et mentale et la sécurité du personnel des entreprises du secteur des entreprises d'infrastructures d'infrastructures et d'ouvrages routiers par une politique de prévention globale et aux effets mesurables.

Cette démarche est guidée par des valeurs fondamentales telles que le respect des personnes, la transparence dans la mise en œuvre de la démarche de prévention et le dialogue social.

Il est également rappelé que la mise en œuvre des dispositions du présent accord se doit d'être claire et assurée par le déploiement de tous les moyens matériels, organisationnels et humains nécessaires.

Le présent accord dresse un cadre de réflexion qui fédère les compétences des entreprises et fait de la santé au travail un enjeu commun à tous :
? consolider la culture sécurité et développer une capacité d'adaptation et d'amélioration continue face aux changements ;
? déployer des politiques et plans d'actions en matière de santé au travail ;
? renforcer la vigilance partagée et les actions de prévention à tous les niveaux ;
? pratiquer de façon simple les résultats, les expérimentations et les bonnes pratiques.

L'accord reflète les progrès de maturité observés dans le secteur à travers la mise en œuvre de la prévention pour rôle d'inciter les entreprises à poursuivre les actions de prévention primaire et la mise en œuvre d'amélioration continue de leur système de management de la sécurité.

Cet accord porte une attention particulière notamment aux thèmes suivants :
? la transparence des données ;
? l'anticipation et la nécessité d'inscrire l'action en matière de prévention ainsi que la QCVT ;
? la formation et la culture de sécurité ;
? la mise en œuvre de la prévention, notamment pour la sécurité routière ;
? le suivi des résultats et le dialogue des bonnes pratiques comme sercos d'innovation, notamment avec la mise en place de nouveaux outils de travail.

Dans cette perspective, et à l'issue des réunions de négociation des 29 mars, 12 juin, 5 juillet, 27 septembre et 11 décembre 2023, les partenaires conviennent de ce qui suit :

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des entreprises de services de transport routiers ou d'ouvrages routiers.

Article - Titre Ier Les acteurs de la santé et de la sécurité du personnel

En vigueur étendu en date du 6 janv. 2024

La prévention des risques professionnels est la priorité de la branche au travers des entreprises concernées ou extérieures d'infrastructures ou d'ouvrages routiers.

Au prix d'efforts constants, les entreprises ont contribué à faire

baaisser le nombre et la gravité des accidents du travail. Pour autant, les parties, animées par l'ambition de tendre vers le zéro accident, affirment que ces résultats peuvent et doivent être améliorés par la mise en œuvre de chacun.

En effet, les dernières années ont été marquées par les décès et les blessures graves en matière de prévention des risques professionnels en évidence, au-delà de tous les dispositifs, matériels et humains de sensibilisation, le caractère déterminant du comportement individuel.

Cette attention est l'expression :
? à l'échelle individuelle, de la volonté de chacun de préserver son intégrité physique et mentale dans l'exercice de ses fonctions et d'apporter une plus-value prévention dans son activité ;
? au niveau collectif, de la volonté commune de tous les acteurs de renforcer les compétences et les capacités à agir et de les prévenir ou corriger.

La mise en œuvre passe par l'information, la formation et la compréhension mutuelle de tous les acteurs, de leur rôle dans la chaîne de prévention. Le présent Titre Ier décrit, de manière générale, ce qui est attendu et ce rôle.

Pour cela, il est prévu d'informer et d'impliquer les différents acteurs, en veillant à ce qu'ils disposent des informations et de la formation nécessaires pour être des acteurs à part entière du processus de prévention des risques professionnels. Ces différents acteurs auront notamment pour mission d'être des relais efficaces à l'amélioration continue des systèmes de management de la santé et sécurité au travail (SMSST) à travers la mise en œuvre de démarches santé et sécurité dans les entreprises.

À titre d'illustration, la démarche d'analyse de tous les événements de santé et de sécurité est une étape incontournable pour identifier les causes et réduire les dysfonctionnements.

Les pratiques de prévention coexistent que la démarche d'analyse des accidents, des quasi-accidents ainsi que des accidents bénins est aujourd'hui développée parmi les entreprises du secteur et fait l'objet d'indicateurs suivis par la branche.

Article - Sous-thème 1 Les acteurs internes

En vigueur étendu en date du 6 janv. 2024

I. 1.1) La direction

L'employeur est tenu d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés tout par la mise en œuvre d'actions de prévention des risques, d'information et de formation, que par la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

La démarche de prévention des risques professionnels est donc placée sous l'autorité et la responsabilité du chef d'établissement.

La direction de l'entreprise, au niveau le plus élevé, doit considérer la prévention de la santé et de la sécurité du personnel ainsi que de l'amélioration des conditions de travail comme des priorités essentielles de ses fonctions. Elle doit encourager sa volonté à l'ensemble du personnel, en utilisant les moyens de communication les plus appropriés, tout particulièrement les échanges et le dialogue.

La sécurité du personnel et la prévention des risques professionnels sont des thèmes prééminents de la vie de l'établissement ; ainsi, le chef d'établissement s'engage notamment, et en fonction de la diversité géographique des sites, à :

? établir une communication régulière avec les représentants syndicaux, le (ou les) CSE et/ ou CCSST concerné (s) dans le respect de leurs prérogatives ;
? informer et impliquer les salariés, en veillant à ce qu'ils disposent des informations et de la formation nécessaires pour être des acteurs à part entière du processus de prévention des

risques professionnels ;
? informer et impliquer les différents acteurs des entreprises extérieures sur l'ensemble de cette démarche et leur permettre d'évaluer les éléments leur permettant d'établir leur propre évaluation des risques en vue de leur intervention dans les plans de prévention, car les risques des entreprises et plans généraux de coordination ;
? mettre en place tous les supports nécessaires à la déclaration de toutes situations, définies comme des situations de danger n'ayant pas abouti à un accident en raison de causes particulières susceptibles de ne pas se représenter.

Son action est guidée par le souci constant d'améliorer la prévention en matière de sécurité et de santé du personnel. Pour que la démarche soit réellement efficace, l'employeur y accorde de manière étroite et constante l'ensemble des autres de la prévention, à savoir :
? le management ;
? les salariés ;
? le système de prévention santé sécurité ;
? les instances représentatives du personnel ;
? le service de santé au travail et le médecin du travail ;
? les intervenants en prévention des risques professionnels ;
? les chefs des entreprises extérieures intervenant dans l'établissement.

I. 1.2) Les salariés

Les professionnels et plans d'actions de prévention des risques professionnels et de sécurité concernent aujourd'hui l'ensemble des salariés de la branche, notamment ceux dont les métiers sont liés aux nouvelles technologies ou en lien avec la digitalisation des activités.

Cette pluralité de modalités de travail canopie de fait des modalités hybrides ; les salariés des filières péage, maintenance, commerciale et supports sont aussi concernés impliqués dans les démarches de prévention des risques professionnels.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées, de faire de ses actes ou de ses soins au travail. Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les documents prévus au règlement intérieur.

Ainsi, chaque salarié est le premier acteur de sa propre sécurité et il est rappelé qu'il doit aider l'employeur de toute manière de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou celle d'autrui, ainsi que de toute déficience qu'il constate dans les systèmes de protection.

Dans une telle situation, et conformément aux dispositions légales, le salarié peut faire usage de son droit de retrait et l'employeur ne peut pas lui empêcher de reprendre son activité dans une situation de travail où pèse un danger grave et imminent.

Les salariés doivent systématiquement, avant la fin de leur poste si cela concerne un dommage physique, déclarer tout dommage professionnel ou situation de « presque-accident » identifié comme des situations à risques. Ces définitions sont ou situations de presque-accidents seront étudiés en vue d'en tirer des pistes d'améliorations. À cet effet, les entreprises prévoient les procédures nécessaires à la remontée de ces alertes, à leur analyse ainsi qu'au suivi des mesures correctives éventuellement décidées pour remédier à toutes les situations liées à la santé et à la sécurité.

I. 1.3) Le management

En complément de ses responsabilités individuelles, celles que décrites ci-dessus, en qualité de salarié dans l'entreprise, chaque représentant de la hiérarchie, dans le cadre de sa fonction et conformément aux délégations et sous-délégations de pouvoirs applicables, a la charge de veiller à la sécurité et à la santé physique et mentale du personnel ainsi qu'aux conditions de travail pour le périmètre dont il porte la responsabilité. L'animation, la sensibilisation, le contrôle du respect des règles et, le cas échéant, la prise de sanctions, la remontée

d'informations et l'identification des besoins de formation sont parties intégrantes des fonctions du manager.

Dans les appréciations individuelles portées sur le personnel, à quelque niveau que ce soit, qu'il s'agisse d'une évaluation individuelle ou d'un déroulement de carrière, l'engagement en matière de santé et sécurité sera pris en compte sur les aspects qualitatifs (évolution du comportement, vigilance partagée, force de proposition ?) que sur des résultats chiffrés.

Il est expressément rappelé que tout événement relatif à la sécurité d'un salarié doit être communiqué à son manager. En fonction de la situation, l'accident sera répertorié en situation dangereuse, presque-accident, accident bénin, accident de travail sans arrêt ou avec arrêt. Cette obligation s'impose à l'ensemble du personnel des sociétés d'autoroutes et ne souffre aucune exception. Dans certaines circonstances, le manager envisagera, après avoir dialogué avec le salarié, une éventuelle modification des tâches. Cette situation fera l'objet d'un suivi approprié pour réagir au plus vite, comme se fait pour les cas de médecine du travail.

En outre, face à des situations, constatées par le médecin du travail, d'inaptitude temporaire ou(1) définitive au poste de travail, le manager doit, en coordination avec la médecine du travail, étudier toutes les possibilités d'aménagement du poste et des conditions de travail du salarié concerné avant son reclassement.

I. 1.4) Les responsables santé sécurité (ou référents santé sécurité) et équipes de prévention

Les responsables santé sécurité développent et mettent en place les outils de sécurité auprès des directions de l'entreprise. Ils s'appuient sur des équipes de prévention.

Ils ont notamment pour missions de :
? contribuer à l'amélioration de la santé et de la sécurité du personnel ;
? assurer l'animation de la démarche de prévention des risques professionnels ;
? évaluer les risques ;
? guider l'entreprise dans la mise en œuvre de la formation de l'ensemble du personnel ;
? participer à l'optimisation des procédures et des équipements en appui des managers.

Ils sont par ailleurs les interlocuteurs privilégiés du CSE (pour sa partie hygiène et sécurité) et de la CSSCT, où ils jouent un rôle de médiateur consultatif. Ils contrôlent l'application de la législation en matière de sécurité ainsi que sa mise en œuvre.

Ils sont présents sur le terrain pour être à l'écoute des équipes, identifier et régler les problèmes pratiques.

I. 1.5) Les représentants du personnel des entreprises de la branche

a) Le comité social et économique (CSE)

Les entreprises s'engagent à ce que le CSE est un organe privilégié et reconnu de l'employeur en matière de sécurité, de santé, d'hygiène et des conditions de travail des salariés de l'entreprise.

Le CSE participe activement à la politique de prévention des risques professionnels. Il contribue également à la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail ainsi qu'à l'information et à la consultation des salariés.

Il est l'instance la plus qualifiée pour connaître le travail de l'ensemble des salariés de la sécurité et de la santé du personnel dans la mesure où il rassemble tous les acteurs concernés.

Aussi la formation des membres du CSE doit-elle faire l'objet d'une attention particulière.

Le CSE est une instance représentative du personnel dont les fonctions sont multiples et impliquent notamment qu'il :
? œuvre pour la promotion de la santé physique et mentale des salariés (y compris les travailleurs itinérants et les intermittents extérieurs), ainsi que pour l'amélioration de la sécurité et des

cdoniotins de travail ;
? vllie à l'observation de la réglementation sanitaire, aalysne les ctonoidnis de traiavl et les stituoains de tviaarl ptolemeteintnt dangereuses, procède à l'analyse des rqsueis pseslofiennros et de l'exposition des salariés à des fuclteras de pénibilité ;
? ciuontbre à la pootmoirn de la prévention des reusiqs dnas l'établissement et puet ntmnaemot pseporor des aocnis destinées à prévenir le harcèlement moarl et le harcèlement sxeuel ;
? désigne pmari ses meermbs un référent en matière de ltute cronte le harcèlement sexuel et les aegnsmites ssiexes conformément aux dsisipotinos de l'article L. 2314-1 du cdoe du taavrl ;
? est habilité à eedrnnte le cehf d'un établissement visoin dnou l'activité exopse les trirlvlaeus de son rrsreot à des nauisnces particulières ;
? est habilité à meenr une enquête à la sutie d'un aicdcnet du tairval ou à une mdlaiae pofeirlnsensoe asini que, cquhae fios qu'il est nécessaire, à aalysenr une sutitiaon povaunt présenter un ruiqse tel que révélé par un presque accident ou un dsniycoeenfontmnt ;
? procède, à iaetrrelvs réguliers, à des iocipstenns en matière de santé, de sécurité et de cntidinoos de travail. Il peut, puor l'accompagner dnas la réalisation des inspections, firae apepl à tirtre csaontltuif et ociesanoncl au cconrous de totue pesrnone de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée ;
? fluorme des rmocntaaimondes en matière de foroaimtn et d'information du pnorsenel ;
? diot être consulté avant ttuoe décision et tuot pjroet d'aménagement itoamrpt mondafait les cintoondis de travail, de santé et de sécurité des travailleurs.

Dans tuos les cas, il est informé des sieuts réservées à ses observations.

Il est rappelé que le CSE puet se friae fcroe de popsioritons dès lros que celles-ci snot de nuarte à améliorer les coonitnids de travail, d'emploi et de fmrtioan pforsoenlselnie des salariés, ainsi que leurs coitndons de vie dnas l'entreprise.

Par ailleurs, le droit d'alerte ibnmcoe également au représentant du psoerennl au CSE qui a constaté, ntemnoamt par l'intermédiaire d'un salarié, une csuae de danger garve et imminent.

b) La cssiomimon santé, sécurité et cnoniodtis de tarvail (CSSCT)

Une csmoomsiin santé, sécurité et citoindnos de tiaavrl (CSSCT), composée d'au mions tiors mbemres aanpenprtr au CSE et présidée par l'employeur, est otmeieaolingbt msie en place dnas :

- ? les eerptnseris d'au mions 300 salariés ;
- ? les établissements dstitincs d'au moins 300 salariés ;
- ? les établissements mentionnés aux ariletcs L. 4521-1 et saiantvs du cdoe du travail.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2315-38 du cdoe du travail, le CSE peut, le cas échéant, déléguer à la CCSST une piarte de ses atiintbrtuos rtilveaes à la santé, à la sécurité et aux ciinootdns de travail, à l'exception du rucroes à un erxpet et de ses anbtiiortus consultatives.

I. 1.6) Les ostgnioaran sinaeclyds représentatives de la branche

Les oitnagnoass sacideynls représentatives de la brncahe s'impliquent dnas les coioinssmms steitatuas et rlaineet des évolutions auendtets sur la sécurité du ponrensel auprès des salariés de la branche.

I. 1.7) L'ASFA

L'ASFA a développé de nemserobus atoicns de ssatbeinsilioin à la sécurité routière auprès des ctilens et urgeas des autoroutes, tnat par l'organisation d'événements dédiés que par l'utilisation des réseaux saoiucx digitaux.

Elle ccolelte également des ioimntfonars auprès des aosictnosais pielonfseensorsls puor otenier les aoitcns de prévention et sécurité.

Elle procède à l'analyse de l'ensemble des aecincdts inmlqipuat le poenensl puor en iiedinfter la csuae pnpcairle et en silrleuevr les évolutions. Elle est attnveite au développement d'échanges

réguliers aevc les iecnsntas ntaoneilas des paipciunrx ivnrrtentaes extérieurs sur l'autoroute.

Interlocuteur privilégié des directions, l'ASFA est également aiacmnrte des geuprs de travail.

L'ASFA représente et fiat violar les ptnios de vue du sceuetr au sien du Comité naantiol de la sécurité routière.

(1) Les tremes « itptnduiaie tpaorrimee ou » mentionnés au 4e alinéa de l'article I.1.3 snot ecxuls de l'extension, le cdoe du tarvail ne prévoyant pas la ntoion d'inaptitude temporaire. (Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

Article - Sous-thème 2 Les partenaires externes

En vigueur étendu en date du 6 janv. 2024

I. 2.1) Les seervics de prévention et de santé au tvaairl et médecins du trviaal

Les pitraes saetariings réaffirment que les sivrcees de prévention et de santé au traavrl agissent, dnas le crade de l'entreprise, dnas l'intérêt exlcusif de la santé et de la sécurité des talrurvleias dnou ils ausnrest la srlcclaivune médicale. (1)

Conformément à la législation, luer indépendance diot être gnaatire dnas l'ensemble de lerus missions. Ils dnspoeit de tuote ludtitae puor prdrnee cconatot aevc les salariés et lerus représentants sur les thèmes rlfitaes à la prévention des rsueiqs professionnels.

Les ptaiers saienrtiags tneinnet à raeleppr le rôle ceartnl que jnoeut les seervics de prévention et de santé au travail, et en piaieutrlr les médecins du taavrl aissnagt en tnat que coseinrls des cefhs d'entreprise et d'établissement et de luers représentants, des salariés et des représentants du pornensel en ce qui cocnrene nmoemntat :

- ? l'amélioration des coninotds de vie et de taavril dnas l'entreprise ;
- ? l'adaptation des postes, des tiuqnceehs et des rmyehts de traavrl à la poysghloie hinamue ;
- ? la piortetcon des salariés cotrne l'ensemble des nuisances, et noemnmatt ctnroe les rsiuqes d'accident du tvaairl ou d'utilisation de pordtijs drgauenex ;
- ? l'hygiène générale de l'établissement ;
- ? la prévention et l'éducation sitanriae dnas le crade de l'établissement ;
- ? la prévention des rqueisus poihsocacyusx et du harcèlement sxeuel ou moral ;
- ? la prévention ou la réduction de la pénibilité au taiavrl et de la désinsertion pnosereisnollfe ;
- ? le mtiieann dnas l'emploi.

Le sievcre de prévention et de santé au tvaairl et le médecin du traavrl ont un rôle piaieoirrretmt préventif. Ce deeinrr peut, en coetnaoctin aevc l'employeur, ppseroor un aménagement de ptsoe qui drvea être pirs en compte.

Ce rôle ctosnise à éviter totue altération de la santé pquyihse et mnetale des salariés du fiat de luer activité professionnelle, nmentoamt en silvelunrat les ctionindos de tiavral et d'hygiène du travail, les rqueiuss de cgoationn et l'état de santé des salariés.

Les screevcs de prévention et de santé au trvaial snot assurés par un ou pliseurus médecins du travail, éventuellement assisté (s) du pronensel approprié (infirmiers, ienanetrtnvs en prévention des reisuqs professionnels, asinsattss araitidtmnsfis ?).

L'employeur peut, solen des règles définies par la législation, établir un sevcre aomoute de prévention et de santé au tvaairl ou adhérer à un svrce de prévention et de santé Interentreprises. Il vlliee au rcesept de la fréquence légale des viistes médicales obligatoires.

I. 2.2) La CSAART

La CSAART est une ptraanriee etxrene inntstitionlluete de l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité au travail.

Elle cherche à promouvoir une démarche globale de prévention en entreprise. Ses domaines d'intervention sont multiples et comprennent notamment :

- ? les diagnostics des risques ;
- ? les programmes de prévention ;
- ? les équipes spécialisées ;
- ? les formations à la sécurité ;
- ? la conception des lieux et équipements de travail ;
- ? l'analyse des risques physiques et chimiques ;
- ? les conditions de prévention ;
- ? les documents techniques et réglementaires en matière de sécurité au travail ;
- ? les services régionaux.

La CRASAT intervient par ailleurs dans le domaine des risques professionnels en développant et coordonnant la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ; elle peut faire procéder à des enquêtes qu'elle juge utiles en ce qui concerne les conditions d'hygiène et de sécurité.

Le service prévention des CASRAT peut être saisi par l'employeur ou ses mandataires, le CSE et le médecin du travail, s'il est salarié de l'entreprise.

I. 2.3) L'inspection du travail

Les inspecteurs du travail et les contrôleurs qui exercent sous leur autorité, outre les contrôles répressifs, exercent également un rôle de prévention, de conseil, de conciliation, de médiation et d'arbitrage dans des lieux de travail salariés, représentants de salariés et employeurs.

Les inspecteurs du travail peuvent également saisir le service « prévention des CRAAST » et constater les infractions aux mesures de prévention édictées par la CARSTAT.

I. 2.4) Les services de prévention

Les services de prévention sont ceux que les organisations, en faisant appel à des services extérieurs, peuvent générer des risques d'interférences. Il convient de les évaluer lors d'inspections préalables à l'exécution des prestations.

Comme mentionné dans le préambule du présent accord, la volonté de préservation de la santé des travailleurs est indéniable et répond aux mêmes exigences pour les salariés de l'entreprise utilisatrice, ceux des entreprises extérieures, ainsi que pour les travailleurs temporaires.

Le plan de prévention, tel que défini par le code du travail, ou plan général de coordination, doit constituer le fondement de la démarche de prévention propre aux sous-traitants de coactivité et, à ce titre, présenter les caractéristiques suivantes :

- ? résulter d'une démarche commune de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures concernées ;
- ? comporter l'analyse des risques pouvant résulter de la situation de coactivité, notamment par l'analyse des différents modes opératoires des entreprises extérieures ;
- ? prendre en compte l'ensemble des aspects santé et sécurité des travailleurs de nécessiter un effort de prévention ;
- ? être élaboré d'une manière collégiale, en associant si possible les médecins du travail de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures, par exemple par une itinéraire à l'inspection préalable des lieux de travail ;
- ? constituer un outil opérationnel réactualisé au fur et à mesure de l'avancement des travaux, en fonction de l'émergence éventuelle de nouveaux sous-traitants d'activité simultanée ;
- ? bénéficier d'un suivi à l'ensemble des travailleurs concernés, par leurs chefs d'entreprise respectifs.

Dans le cadre de la relation à une entreprise extérieure, les parties signataires incluent les entreprises utilisatrices à privilégier celles ayant le plus grand souci du respect des règles en matière de prévention des risques et de sécurité du personnel. À cette fin, le critère sécurité pourra être un élément déterminant du choix de l'attributaire.

Ainsi, les parties signataires relèvent que les mesures de prévention doivent couvrir l'ensemble des salariés de l'entreprise ainsi que les personnes extérieures intervenant dans l'entreprise dans le cadre de coactivités, et ce indépendamment du régime contractuel couvrant ces personnes (salariés, apprentis, intérimaires, stagiaires...).

Les interventions d'entreprises extérieures peuvent générer des situations spécifiques quant à la sécurité de l'ensemble des salariés. Ces situations imposent, au préalable, de définir les tâches confiées à l'entreprise extérieure.

Les entreprises concernées doivent convenir avec l'entreprise utilisatrice de la prévention des risques professionnels, en y associant le comité social et économique afin de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes, et ce notamment à travers le plan de prévention.

Elles doivent notamment convenir sur l'identité des intervenants, la durée de l'intervention, les fermetures de risques, les consignes de sécurité applicables, et doivent procéder à une inspection commune des lieux ainsi qu'à une analyse commune des risques liés à l'interférence de leurs activités.

L'entreprise utilisatrice doit également fournir à l'entreprise extérieure des informations de type technique telles que, par exemple, les zones considérées comme dangereuses et les documents nécessaires afin que l'entreprise extérieure ait une connaissance suffisante des risques pour les entreprises utilisatrices.

La responsabilité générale des mesures de prévention prises par l'entreprise utilisatrice et par l'entreprise extérieure est assurée par le chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice.

Le fait que certaines entreprises de la branche s'engagent dans des démarches de certification et/ou de formation spécifique contribue à renforcer leur engagement afin de s'assurer que les entreprises extérieures puissent effectivement mesurer de prévention des risques.

Les parties signataires rappellent enfin que le chef de l'entreprise extérieure doit connaître à l'ensemble des salariés qu'il affecte à ces travaux les dangers spécifiques auxquels ils sont exposés et les mesures de prévention prises.

I. 2.5) Les conditions des entreprises d'autoroutes

La branche professionnelle s'engage à coordonner tous les réflexions concertées européennes de nuire ou l'impact de l'évolution du cadre législatif et réglementaire de l'exploitation routière, permettant, par des mesures préventives, individuelles ou dissuasives, d'améliorer la sécurité des salariés en itinérance avec les conditions des entreprises d'autoroutes.

Il s'agira d'actions de sensibilisation ciblées auprès des différents conducteurs (véhicules légers/ poids lourds, occasionnels/ réguliers, etc.) sur des sujets tels que les distracteurs, la vitesse, l'alcool, les stupéfiants, le respect des consignes de limitation de vitesse dans les zones en travaux notamment afin de prévenir et éliminer les dangers. Ces dernières actions pourront par exemple consister en l'installation de panneaux pédagogiques avant d'envisager l'installation de radars sanction.

Dans ce cadre, seront également menées des campagnes d'information et de sensibilisation des clients des entreprises d'autoroutes et d'ouvrages routiers, selon les modalités définies à l'article III. 2.2 du présent accord.

Enfin, les parties signataires attirent l'attention sur la nécessité de prendre en compte des véhicules circulant sur le tracé comme facteur de risque de la réalisation de travaux sur l'autoroute.

I. 2.6) Les itinéraires et itinéraires privilégiés du secteur routier

Les parties signataires constatent la nécessité impérieuse d'une plus forte coopération des itinéraires et itinéraires privilégiés du secteur routier tels que les forces de l'ordre, l'association de la prévention routière, les pompiers, les douaniers, les dépanneurs, les DIR, etc.

a) Les itinéraires sur le tracé

Les parties signataires souhaitent voir se développer des actions d'information, de formation, ou de collaboration, auprès des différents intervenants sur le tracé :

- ? les fceors de l'ordre ;
- ? les pmirpeos (SDIS) ;
- ? les daionrues ;
- ? les dépanneurs, etc.

Si les rôles et msnsiois de chaucn snot bein identifiés, ils ne snot pas truujoos conuns des aeturs intervenants, et encore moins partagés.

Des pootrlceos et des oitlus de fmoitroan et de ssbanoisitiieln aux ivrntnietones sur le dmaonie areotouiutr etne les différents seecirvs amenés à iventnreir en ucnerge sur le réseau roituer se développeront à l'instar de démarches déjà meiss en ?uvre au puls près du terrain.

Afin de factileir la coordination, l'échange d'informations, par elmpxee sur les pputerias et procédures respectives, les srigeniatas rdcmmneaemot des échanges réguliers entre les différents arteucs car ils snot facuters d'une réduction sfintiicaigve des risques. Cteaneirs enrprterises de la bnhrace prouront cefnior ctete mioassin à des référents spécifiquement identifiés.

Si ce traavil en ciionotraodn puet sembler cloxmpee à mneer au navieu national, les siinrageats slnouginit qu'il etxise des pituqeras régionales ou laelcos qui démontrent l'amélioration des mdoes d'intervention des différents acurets sur le tracé. Clea puet pndrree la fmore de ciotonvnens locales, telles que clele de l'Aude, de lvreits de prévention (APRR « Belu Junae Rugoe ») ou de rceorentns régionales.

b) Les pneaatirers

Par ailleurs, les paietrs saragteinis suenhoaitt vior se psirouvee les piraearatnts aevc les différentes itutntinosis et autorités de teteuls :

? FCA (Financement et contrôle du réseau aotoeuiturr concédé) : le sejut de la sécurité du poensernl est systématiquement abordé dnas les ctempos rudens anlenus du ctraont d'exécution (CRAE) et lros des réunions où les SCA présentent luer bialn aunnel à FCA. Les SCA vlleneit à cnrndeoor lerus aiocnts de ccomnatoiiun sur la sécurité routière aevc ceells animées par le ministère puor en accroître l'impact. L'expérimentation sur la stlsgiaiaonin spécifique puor le crrooidr de sécurité iltrluse cette volonté.

- ? ESDR (Escadrons départementaux de sécurité routière) ;
- ? l'association Prévention routière ;
- ? Mobilité culb Fcarne : dffioisun d'infographies aifn de rlpeaep aux cnorcdetuus les cinseogns de sécurité spécifiques aux autroetous ;
- ? Centarue : dioifsfun d'infographies rpanlapet les bnos cprtnmomeeots à avoir puor une cunodtie puls sûre sur aortotuus ;
- ? les auto-écoles : celles-ci reçoivent des ouilts puor l'animation de lerus rendez-vous pédagogiques (vidéos sur le coriodr sécurité, chiffres-clefs, DVD « Les hmemos en jnuae ») ;
- ? les éditeurs de gdiues et otlius pédagogiques (ENPC/ EDISER, CDOE ROUSSEAU) : aevc la difofuisn du bialn sécurité du prosennel en ieevntoirn et du bilan sur les aineccds mrloets ; mseis à juor régulières des pterais « aoutrute » dnas les manuals de cdoe ;
- ? les établissements de fmrooiatn des ccndotuures rrutioes (AFTRAL, AFT-IFTIM ?) ;
- ? les DIR (Directions irersfutcuratns routières), l'ASFA rleaiie le flim « 360° » sur l'ensemble des réseaux sociaux) ;
- ? etc.

Cette mbsoiatiilon piroarut prnrede la frome d'actions cemonmus de ssblinaiastoiin aux rsuqeis roruets auprès des conducteurs.

Par ailleurs, la bhrance peelosfnlrisoe puisovrra sa démarche de diuolge et ses rncoadmatnmies auprès de ces différents acteurs.

*(1) 1er alinéa étendu suos réserve du rpeecst des dntoissoipis de l'article L. 4622-2 du cdoe du tivaarl qui précisent les aintcos à mneer par les moniiss des serivces de prévention et de santé au trivaal dnas le crade de luer miisossn pnipiclræ rtalevie à la santé des tlerailvarus anisi que leurs coobitruntings puor réaliser des oifcctbjs de santé piulqube vansit à préserver, au curos de la vie professionnelle, un état de santé du tlauevalir cbtlimpoae aevc son metinain en emploi.
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)*

Article - Titre II Une volonté : la prévention intégrée et les outils de la prévention

En vigueur étendu en date du 6 janv. 2024

En matière de sécurité, la prsie en cmpote au puls tôt de ttuoos les évolutions santtucurrtes fosirave la doiitnmuin des risques, qu'il s'agisse de proepts d'infrastructures ou organisationnels. Les eetrerinps dvoenit vileelr à l'implication des différents acurets de la phsae de cpcotoinn à la phsae de bilan.

Pour ce faire, les eipnerersts de la bacnhre mnetett en ?uvre les mesures nécessaires puor aesursr la sécurité et protéger la santé pusihyqe et mtaelne des salariés, sur la bsaie des pcnpeiris généraux de prévention des rsuqeis définis par le cdoe du travail. Le decnmuot uniuqe d'évaluation des rqueus professionnels, tneu à juor au mnios une fios par an, est mis à la disoiiptosn de l'ensemble des salariés et fiat l'objet d'une co-construction entre les mrmebes de la CSCST et la Deiroitcn avant ctuiloonatsn du CSE.

L'évaluation des ruesqis et l'élaboration du dmneocut uiquue destiné à rrdnee cpotme des résultats de ctete évaluation devniot être réalisées de manière à gtainrar la meurleile prévention psboslie des ruiqess sur les petsos de tarival et le suivi de la santé au tvraail de tuos les salariés.

Le dcuomnet uuqine d'évaluation des rsuieqs pnirfsoseens cotnutsie un des pianrucpix lervies de progrès dnas la démarche de prévention suos la forme d'un dsgotaiinc systématique des futreacs de risques, nmomanett dnas les stuaitnois de taravil identifiées cmome pénibles ou danereugess par l'article 39 de la cionenotvn clovlectie niaoanlte de branche.

Article - Sous-thème 1 Les principes de la prévention

En vigueur étendu en date du 6 janv. 2024

Ces principes, au nobrme de 9, cutiestonnt une litse hiérarchisée qui définit non selneemut l'esprit des mesuers de prévention mias également cluei de l'organisation du tavaarl au snes large.

Conformément aux dsoonipitis du cdoe du travail, les pricnepis de prévention snot les situavvs :

- ? éviter les riuqses ;
- ? évaluer les reuqsis qui ne puevent être évités ;
- ? ctmtorbae les risques à la sorcue ;
- ? aaptedr le taviarl à l'homme, en pctraeiuilr en ce qui cncneore la cniptoecn des ptoses de tiavral asni que le choix des équipements et des méthodes de taavirl et de production, en vue nmeantmot de réduire le taivarl monotnoe et le tvairal cadencé et de réduire les etfefs de ceux-ci sur la santé ;
- ? teinr ctmpeo de l'état d'évolution de la teicuhqne ;
- ? rlcaepemr ce qui est dnugeearx par ce qui n'est pas daergeunx ou par ce qui est monis dreaguenx ;
- ? pnialeifr la prévention en y intégrant, dnas un ebsmlnee cohérent, la technique, l'organisation du travail, les citooiindes de travail, les rtonlaeis seoiacls et l'influence des faurctes ambiants, ntoaemnt les rqueiuss liés au harcèlement moral, tel qu'il est prévu par le cdoe du tviraal ;
- ? pedrnrne des meuers de pietrootcn cellticove en luer dnnoant la priorité sur des meersus de pcoertiton ivuldlindeie ;
- ? donenr les icosuntnrits appropriées aux salariés.

Article - Sous-thème 2 La culture de la prévention des risques et la vigilance partagée

En vigueur étendu en date du 6 janv. 2024

La cutulre de la prévention des reqsius pfrilensonseos nécessite de prnrerde en considération les fcaeurs humains, par elxepme la

pyadmrie des âges, les mtantiuos du travail, les évolutions des équipements, les tcoeignohels de l'information, les nuvllees osrgiinaatnos et fmroes de travail. Ainsi, la prévention des rqsueis posoflneinsers (accidents, mlaeadis professionnelles) vsie à suiremprr ou à réduire les riuessq d'atteinte à la sécurité et à la santé des salariés. Il est eentesisl d'agir à la soucre des risques. Ainsi, l'identification des reuiqss prslneisofones est un préalable aifn de définir des aotnics préventives et de lutte ctnroe ces requiss ou dangers. Elle s'appuie sur l'action et la coaonoidrtn des différents autrces aifn de gainrtar les mesuers les puls adaptées à la réalité du travail.

Les muonatits technologiques, sociales, viroe environnementales, ont engendré l'apparition de neauuovx riuessq anayt des icnneceids sur les cooniindts de trviaal et la sécurité des salariés. Il n'en deeurme pas mions que ces mtoinutas ont également aidé à denumiir ou serpuipmr cianets risques.

La crlutue de la prévention des risques, tllee que développée dnas de nreoumbses erntiespres du secteur, s'appuie sur l'implication eifvcftee de tuos les salariés atfintets à luer sécurité et vltिंगais à celle de lreus collègues.

Il s'agira de fvroaiser les remontées de siunaitots dseeuagenrs asini que l'identification et la déclaration des presque accidents. Ainsi, les cauess « rniaecs » srneot identifiées et analysées aifn de mettre en ?uvre des antocis de prévention tjoruous puls efficaces.

Les piearts seatarnigis isntesnit sur l'indispensable nécessité d'une ierancitton coinntue et fdulie enrte la pliiutoqe de prévention, les palns d'action et les différents ouitls de sviui (Pyramide de Bird, Dmaniat de la prévention?). Les pnals de prévention asnii élaborés et mis en ?uvre le snot de la façon la puls adaptée et ppviiatitacre possible.

Enfin, par une évolution drablue des comtenepmots de chacun, il est posslibe de vior les futrcaes de ruiqse se réduire et, par voie de conséquence, d'agir sur la qualité de vie et des cdnootinis de tiraval (QVCT).

Article - Sous-thème 3 La prévention dès la conception des travaux

En vigueur étendu en date du 6 janv. 2024

Afin de pedrrne en cptmoe l'activité des tuvraax sur le tracé autoroutier, les petairs sigrantieas suoehtiant rapeelpr les boenns ciniodntos de sécurité lros des truavax dnou cirtreas snot suos circulation.

Il anriptapet à l'entreprise, en sa qualité de maître d'ouvrage, de s'assurer de l'implication des atuercs de la sécurité et de veeillr à la pirse en cotpme de la sécurité des atrceus du cahetnir et de cllee des ftuurs eiptotnalxs et mainteneurs.

De manière générale, la cponetioch des liuex et des siaotnuits de taraivl tndeira cptmoe des qutesinos de santé et de sécurité.

Le diosser de ctniaultoosn des ersnpiteers s'enrichira de critères rteailfs à la sécurité, en sus de critères teqneuchis et des critères financiers.

Le CSE ou la CSCST seront conviés le puls en amont pliobsse puor qu'il psiuse être tneu cotmpe de leurs remarques.

II.3.1) La sécurité dnuart les travaux

L'entreprise veillera, en liaoisn aevc les ertserenpis prestataires, à la sécurité du pronesenl de ces etperniess et à celle de son personnel, par la msie en ?uvre de démarches et de dspfoitsiis adaptés au contexte.

II.3.2) Le contrôle en aval

À l'issue de tauvraax d'infrastructure, l'entreprise ogrrseania un balin aevc les différents aecturs en matière de sécurité. Elle velreila également à ce que l'ouvrage livré prnene en compte la sécurité des eoxnittpals et des mainteneurs, et rsecepte les

critères rilfeats à la sécurité définis lros de la soomssuiin de l'offre.

De ces ruortes d'expérience découlera une mellieure otmtiiosapn des tâches par une aontciitpian et une pciaitiaonfln des moissns aifn de réduire les esixtiponos sur le terrain.

En cas de mnauemteqns aux critères de sécurité, l'entreprise puora aller jusqu'à rusfeer la lovisarin des travaux.

Article - Sous-thème 4 Le passeport de prévention

En vigueur étendu en date du 6 janv. 2024

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 puor rreofencr la prévention en santé au tiaavrl a créé le perpsasot de prévention aifn de muieq prévenir les rsueqis en santé et sécurité au travail. Ce passeopt vsie à prévenir ces rqsueis puor les trerlavuials en fsnrvaaoit luer fmoaoitrn et en oaitimpnst sa gsotein par les employeurs. Il répertorie les astoienttats de formation, les ctfecirtas et diplômes otbuens en matière de santé et sécurité au travail, pteeanrmtt anisi d'attester l'acquisition de ces compétences.

Alimenté par les osnimraegs de foimrtoan et par l'employeur puor les forniatmos qu'il délivre au sien de son entreprise, il peermt aisni d'attester la réalisation et le sviui des fiomonrats ansii que l'acquisition des compétences. Il srea à cet effet mis à la dioipstiosn de l'employeur dnas le repesct de la réglementation rlvaiete à la pieocrtton des données personnelles.

Le perssaopt de prévention est géré par la Cssaie des dépôts et consignations, mandatée par l'État en lein aevc les pireaanetrs sociaux.

Article - Sous-thème 5 Le document unique d'évaluation des risques professionnels DUERP

En vigueur étendu en date du 6 janv. 2024

L'évaluation des riuessq peonlisrffones et la tricotrainspn de ses résultats dnas un domceunt uinque cnietntuost le slooe de la démarche de prévention. Elle compotre un irieantnve des rsueiqs identifiés dnas chqae unité de travail, cqhaue métier ou tuot arute découpage pnnetiert de l'entreprise.

Les résultats de l'évaluation des rqueuis phocucoiysax fnot l'objet d'une tioarntciprsn dnas le dueomcmt unuqie d'évaluation des rsqeuus psneonfseoirs ou dnas un dunmcoet qui y est annexé de manière à tenir compte, le cas échéant, de la spécificité de l'approche.

La msie à juor du decmnout uunqie d'évaluation des ruqseis professionnels, basé sur l'évaluation des rqueiss penanrt en ctpome l'effet des aitncos de prévention, est réalisée au monis cqhaue année et est rnuede fleniaemct ctounasllbe sloen des modalités spécifiques à caqhe entreprise.

Il exsite de nmoursebes méthodes d'évaluation du risque. L'Institut notaaainl de rcrcchehe et de sécurité (INRS) psopore des outils, et netonammt des gleirls d'évaluation et de potnmioseinnet puor les TPE/PME.

Titre III Accompagnement à la démarche de changement

Article - Sous-thème 1 La communication interne

En vigueur étendu en date du 6 janv. 2024

Les pateris staineriges ranlpeeplt que l'employeur est tneu d'organiser et de dspieensr une ianfrimtoon des salariés, peandnt luer tmeps de travail, sur les rsuieqs puor la santé et la sécurité, asini que sur les mresues psreis puor y remédier.

L'information diot être dispensée cralinemet en tanent ctompe de la tliale de l'établissement, de la nratue de son activité, et du caractère des requis qui y snot constatés.

Elle srea dispensée aux meyons de :

- ? neots de services, neots d'information et ciegonsns pnmartetet aux lreetcus d'en iitefdneir la finalité ;
- ? meonmts consacrés à des échanges réguliers reitflas à la sécurité (1/4 hreue sécurité par exemple, remontées tiraren telets les remontées de siaiotutns dangereuses?) ;
- ? rreuots d'information puor dnenor sutie à des remontées d'incidents ou presqu'accidents ;
- ? meods de dofsufiin appropriés ;
- ? museers de prévention des rseiuqs identifiés dnas le dcmneout uuinqe d'évaluation des risques.

Les ruertos d'information snerot communiqués au CSE et aux rseonapsbes sécurité.

Cette irntoiafmon diot pmeterrte au salarié d'acquérir les cotenremtmops et les geests adaptés.

Les cnenosigs d'hygiène et de sécurité denivot être précisées au personnel, tuot cmmeo diveont être fourins par l'employeur les équipements de picotroetn individuelle. Ces équipements doevnit être adaptés à la mphlioogre des salariés et friae l'objet d'un nytogeate après cauhqe ulttsaioin seoln la réglementation en vigueur. La tssasmioirnn des cegoisnns diot être organisée de manière à pmrtetree au salarié de connaître eeametnxct la ntuae des ruqiess ctnore luqeelss ces équipements le protègent.

Le diiostipsf de l'animation de la crluute sécurité prroua être relayé par la ccmtaioimuinn innrete des epeinsretrs lros d'événements tles que la Journée européenne de la sécurité, la Journée viabilité hivernale, etc.

Par ailleurs, lorsqu'un événement sécurité a ou aiarut pu avior des conséquences graves, il frea l'objet d'une cicuomnaotmin « immédiate », nmemtnaot auprès des référents des CSSCT.

Article - Sous-thème 2 La formation

En vigueur étendu en date du 6 janv. 2024

III.2.1) La foiamtron des salariés et des représentants du personnel

Les peitars sitgreaanis reapllpnet que l'employeur a l'obligation d'assurer la faotimorn à la sécurité des salariés.

Dans ce cadre, l'entreprise définit un paln d'action puor prtteemre aux salariés d'être formés et/ou informés des riseuqs inhérents à l'activité poslinneroselfe et la tuene du ptose de travail, natmeonmt dnas un cxentote de dégradation des rteoailns aevc la clientèle.

Elle a le ciohx des moyens, démarches et srpotpus puor respeter ctete olgbtioian nnsatnboot les dintsoisops réglementaires qui s'imposent à elle. En ptruicaelir dnas le cardé des ftrnimaos dispensées en itnnere et conformément aux acordcs Ftoaimrn en vigueur, il srea apporté une vgcilnae particulière au développement des compétences des frurmateos inernets dnas cucnahe des erriespents de la branche.

Ce paln d'action puet cnrdmpeoe :

- ? des formations, à périodicité (ou non), asuaotbnsit (ou non) à une creioictatfin et à la délivrance d'une habilitation, animées par un ogmirnase exrntee ou par des feuomrats inernets à l'entreprise ;
- ? des anocis d'information et de snleiaitboissin aux règles de bsae en prévention sur la santé et la sécurité : rsuqje routier, manutention, ceuths de plain-pied, rsuqjeis liés aux aocdiitnds ;
- ? des aotnics de rapepl sur les procédures d'urgence : accident, idiecnne ;
- ? des atinocs d'accompagnement lros d'un événement de sécurité

mjaouer ;

- ? des aocnits d'accompagnement sur le terrain, des mseis en sioattiun ou exercices, du tutorat...

À l'issue des formations, notmment puor les nuvoaex embauchés, les epnrieterss de la brahnce porpoersnt des srptuos sur :

- ? la pitqioule prévention de l'entreprise : engagements, objectifs, cutlrue ;
- ? les oulits à doispoitsin au scivere de la prévention : ¼ hreue prévention, visites, etc. ;
- ? l'accidentologie : typologies, actions, mursees ;
- ? les oernanttiois prévention de l'année.

Dans ce cadre, des iuncireatds rilaetfs à la fraootmin à la sécurité snot mis en plcae et partagés au sien des eeerprtsns et de la branche.

De plus, fcae à des sntuatiois d'incivilités ou d'agression, les erreepists de la bhnaece pororosepnt des atoicns de ftamroion puor désamorcer un cionlft et développeront une démarche d'accompagnement iclnnuat le stouein psychologique.

Par ailleurs, lqrsuoe l'organisation de l'entreprise le prmeet et dnas le rpsect des quotas, les salariés peuvent, à titre volontaire, survie une foamoirtn de seavteur siosucrtee au traaivl (incluant le recyclage), et asnii priaetpcir plneneemit à la prévention de luer entreprise.

Les spécialistes « prévention » désignés par l'employeur puor s'occuper des activités de poeicttrn et de prévention des rsuieqs pnnfoerelssios de l'entreprise, bénéficient également de ctete formation.

Les mermbes du CSE bénéficient d'une froimotan d'au mions cniq jrous en santé et sécurité lros du periemr mandat. En cas de rvmennueleeolt de mndaat des mbeemrs du CSE, la fitromoan diot être d'au moins toris jours. Il en est de même puor les mrmbees de la CSSCT dnas les epreisrntes d'au moins 300 salariés. De plus, en cas d'évolution sfiaitngcive de la réglementation, les enesirerpts de la bhnarce veollinert à asluectair les caennoaisncs et compétences de lrues pareits prenantes.

III.2.2) Une frioatmon et une sntilibsiaoisen à la sécurité adaptées au secteur

Les erneriteps de la brachne vnllieet à oiasngrer au bénéfice de leurs salariés une frtiamoon ptuaqre et appropriée à la sécurité. Cttee fimoraotn a puor oebjt d'instruire cauhqe salarié des précautions à prrdnee puor aruessr sa pprroe sécurité et ceells des autres tvrlureilaas de l'établissement.

Convaincues que les frioaomtns conceourt à l'implication iediluidlve et celcvtiote des salariés aux oetfijbcs de sécurité, les ernnisepts du stceuer aoutreouitr déploient chqae juor dvtaagnea des diitfpoiss de fotaromin puls spécifiques pmrai llsuqees :

- ? les fotmronias à l'identification des stiauoitns à ruseqs ;
- ? les ftiotmnaos à la rtoilean cunlfeoiellte (physique et téléphonique) ;
- ? les atioicns d'accompagnement et d'aide en cas d'événement nntasamaurt ;
- ? les cniuoteds à tnier en cas d'accident ou de sisirnte ;
- ? les praruocs d'intégration.

Les ptrieas snatiigreas ientcint les etserrepis à développer des aesynlas de sotiatun dnas les frnoimtoas dispensées aifn de pmtrrtee une puls gdnare ppoiecretn des rquies et mlielerue atodapaitn des salariés à l'environnement de luer psote de travail.

Les etiepsrrens vlielnreot à despiensr des fmirntoas méthodologiques et à réaliser des ralppes périodiques de formation, ntomanmet par le bias du tutorat.

De plus, les neevollus puqiarets pnoleeiofsnelrs ucisailtters d'outils datgiiux (par exmepre rvuee d'images, caméras, enregistrements, écoutes) cnunrebotit à aersur la sécurité des bines et des personnes. Ils punevet également pratiquepr à l'amélioration des cetooenpmtns pinsseofnelros dnas le cardé de dibirfegens et faeorsivr le pagtrae de benons pratiques. À cette fin, la réécoute et le vsnaignoie d'images snot à visée

pédagogique. Ces outils doivent être mis en place et utilisés conformément aux dispositions légales et dans le strict respect des orientations de la CNIL.

Article - Sous-thème 3 L'accueil des nouveaux entrants

En vigueur étendu en date du 6 janv. 2024

Les parties signataires du présent accord s'engagent à fournir à l'information et à la formation sur la prévention des risques au niveau de la branche et, notamment, souligner l'importance de la formation relative à la sécurité au poste de travail pour tout salarié embauché ou engagé d'emploi.

Tout salarié embauché doit recevoir une formation sur la sécurité liée à son poste de travail et à son environnement dans l'entreprise, le cas échéant dans le cadre d'une procédure d'accueil intégrant la prévention des risques professionnels liés à son poste.

Il s'agira aussi d'accompagner les nouveaux pour qu'ils puissent à ce que cette formation soit la plus adaptée possible au contexte en partant de leur situation en tenant compte des aspects psycho-sociaux.

Par exemple, il pourra s'agir, pour les employés nouveaux du client, de sensibiliser les équipes aux comportements professionnels et à la fois de leur faire prendre conscience des risques liés aux incivilités.

Dans ce cadre, la formation générale à la sécurité doit bénéficier également aux nouveaux embauchés, quel que soit le type de contrat de travail, aux salariés qui changent de poste de travail ou de fonction et qui, de ce fait, sont exposés à des risques nouveaux, et aux travailleurs temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention.

Il s'agira pour les entreprises de la branche de veiller à ce que la formation à la sécurité à l'embauche :

- ? soit adaptée à tous les nouveaux : salariés, CDI/CDD, intérimaires, stagiaires ;
- ? structurée, formalisée et actualisée ;
- ? soit mise en œuvre dès le jour d'arrivée du salarié et sur une période définie ;
- ? connue des managers, qui en ont la responsabilité ;
- ? suivie par les équipes prévention qui sont responsables des nouveaux collaborateurs dès leur arrivée ;
- ? soit interactive et orientée vers la prévention des risques et de la culture partagée.

Article - Titre IV Les dispositifs d'amélioration continue

En vigueur étendu en date du 6 janv. 2024

Les parties signataires réaffirment leur volonté de poursuivre la mise en œuvre d'une véritable politique de sécurité et de prévention dans l'ensemble des entreprises de la branche, en mobilisant l'ensemble des acteurs et des moyens du secteur.

Article - Sous-thème 1 Les indicateurs

En vigueur étendu en date du 6 janv. 2024

IV.1.1) Les indicateurs de taux de fréquence, de gravité et d'absentéisme par année

Le taux de fréquence (TF) correspond au nombre d'accidents du

travail avec arrêt au nombre d'heures travaillées. Il mesure le degré d'exposition des salariés aux risques, en tenant compte de l'évolution de la durée du travail et du nombre de salariés (nombre d'accidents du travail avec arrêt divisé par le nombre d'heures travaillées, multiplié par un million).

Le taux de fréquence 2 (TF2 ou taux de fréquence absolue) correspond au nombre d'accidents du travail avec arrêt, au nombre d'heures travaillées. Il mesure le degré d'exposition des salariés aux risques, en tenant compte de l'évolution de la durée du travail et du nombre de salariés (nombre d'accidents du travail avec arrêt divisé par le nombre d'heures travaillées, multiplié par un million).

Le taux de gravité (TG) mesure l'impact de la gravité des accidents en fonction de la durée de l'arrêt de travail (nombre de journées de travail perdues pour incapacité temporaire divisé par le nombre d'heures travaillées, multiplié par mille).

Le taux d'absentéisme tel que suivi au sein de la branche : correspond au nombre de jours d'absences autorisées à la demande par rapport au nombre de jours théoriques de travail sur une période donnée.

IV.1.2) Les indicateurs qualitatifs

Les indicateurs qualitatifs présentés sont :

- ? le nombre de presque accidents, c'est-à-dire d'événements inadéquats n'entraînant aucun dommage corporel, mais révélateurs d'un risque ;
- ? le nombre d'accidents bénins ;
- ? la répartition des accidents par catégorie ;
- ? les indicateurs relatifs aux maladies professionnelles que définissent le bilan social (indicateur 33) ;
- ? le nombre de personnes formées à la sécurité et le nombre d'heures de formation à la sécurité autant que possible par filière métier ;
- ? les actions de prévention spécifiques (nombre d'aménagements de postes à la suite d'accident de travail et effectués en lien avec la médecine du travail).

Les indicateurs bénins concernent les accidents sans gravité, d'ordre physique ou psychologique, n'entraînant ni consultation médicale ni arrêt de travail ni soins médicaux dispensés à une prise en charge par les organismes de sécurité sociale.

IV.1.3) Le baromètre sécurité du personnel en intervention

Ce baromètre mesure un suivi mensuel et cumulé des accidents du travail en itinérance sur le réseau. Il présente le nombre d'accidents et de victimes parmi le personnel ainsi que le nombre et le type de matériels heurtés. Un baromètre du matériel des adhésifs matériels et coopérés sur les quatre dernières années est également réalisé. Ce baromètre est mis en ligne chaque mois sur www.autoroutes.fr (Autoroutes.fr) le site de l'Association de sociétés françaises d'autoroute (ASFA), www.personnel-autoroutes.fr [Le site de la sécurité du personnel autoroutier et des agents d'autoroute (personnel-autoroutes.fr)], le site externe de l'ASFA <https://myasfa.autoroutes.fr> [MFyASA (autoroutes.fr)], et poussé sur les réseaux sociaux de l'ASFA.

Article - Sous-thème 2 Les groupes de travail et la commission de suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 6 janv. 2024

IV.2.1) Les missions du groupe des experts santé et sécurité

Ce groupe de travail échange sur les bonnes pratiques et les enjeux en matière de sécurité du personnel ainsi que sur les problématiques rencontrées par les sociétés concernées ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (agressions, incidents des balisages, étiquetage des équipements, gestion des malaises?). Lors de chaque réunion, les intervenants présentent les événements significatifs rencontrés, les accidents et les presque accidents les plus notables, et proposent des mesures de réflexion dans le but d'améliorer la sécurité des salariés de la branche.

Ce groupe asruse le suivi mensuel des accidents du personnel en itinéraire et des indicateurs taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail.

Il est associé à l'élaboration des différents programmes de prévention de la branche relatifs à la sécurité du personnel.

Il propose d'une année sur l'autre les thèmes qui seront abordés lors du nouveau groupe de travail lié au suivi de l'accord.

Ce groupe se réunit 3 à 4 fois par an.

IV.2.2) Le groupe de travail santé et sécurité

Ce groupe de travail est composé de représentants prévention santé et sécurité des SCA et de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative de la branche. Ceux-ci doivent connaître, du fait de leur métier et de leur expérience, les sujets qui seront traités.

Ce groupe a pour rôle de travailler sur les sujets prioritaires et opérationnels définis en amont par le groupe de travail des experts de la branche et la commission de suivi du présent accord.

Il s'agira d'apporter une contribution sous forme de recommandations/préconisations. Ce groupe de travail pourra être amené à convoquer les représentants de la DIR aux fins d'enrichir les échanges et d'établir des recommandations et plans d'action communs.

Ce groupe de travail se réunira trois fois par an en fonction des sujets identifiés.

IV.2.3) La dynamique de gestion des bonnes pratiques

Les bonnes pratiques pour prévenir les risques professionnels se résument à 9 points majeurs. Il s'agit d'actions à mettre en place dès le lancement d'une démarche de prévention en entreprise :

- ? intégrer la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise (achat, étude, production?) ;
- ? harmoniser la politique de la santé et de la sécurité avec les autres politiques de l'entreprise (ressources humaines, qualité, environnement, production, gestion financière?) ;
- ? développer l'autonomie de l'entreprise en matière de prévention ;
- ? favoriser une approche pluridisciplinaire (technique, humaine et organisationnelle) ;
- ? faire de l'identification et de l'évaluation préalable des risques un élément majeur de la politique de santé et de sécurité au travail ;
- ? intégrer la prévention dès la conception des lieux, des équipements, des postes et des méthodes de travail ;
- ? accompagner les acteurs du travail et les managers dans le processus de mise en œuvre de la prévention en amont ;
- ? poursuivre la démarche de la culture de prévention des risques et de vigilance partagée pour les salariés qui travaillent sous pression ou à proximité des dangers ;
- ? améliorer la politique de maîtrise des risques et faire évoluer les pratiques de base de l'entreprise.

IV.2.4) La commission de suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre d'une commission spécifiquement consacrée à ce sujet.

Cette commission de suivi a pour rôle d'analyser un inventaire synthétique des principaux aspects de prévention dans le secteur ainsi que les données chiffrées et de présenter les bons pratiques sur les sujets de sécurité que de santé physique et mentale.

Dans le cadre de cette réunion seront présentés :

- ? les indicateurs de taux de fréquence et de taux de gravité consolidés au niveau de la branche ;
- ? les indicateurs relatifs aux maladies professionnelles ;
- ? des indicateurs clés liés à des actions menées en entreprise et présentées par les représentants des sociétés ;
- ? les pratiques identifiées comme étant les meilleures ;
- ? la liste des thèmes à traiter au groupe de travail pour l'année à venir ;
- ? le rôle des rôles et responsabilités assignés à chaque groupe et instance (groupe d'experts, groupe de travail santé et sécurité, commission de suivi de l'accord) ;

? les éléments à remettre à la commission sociale de la branche.

À cette occasion, les parties signataires fourniront un état des lieux des actions réalisées et des résultats obtenus.

Les parties signataires rappellent que l'objectif de ces réunions de santé et sécurité au travail (SST) est de connaître et mettre en évidence l'importance des problèmes liés aux conditions de travail et aux risques professionnels, de contribuer à l'amélioration de la situation des salariés exposés et à celle de leur prise en charge, d'identifier les dangers existants d'amélioration ou de dégradation dans le temps. Il s'agira de repérer les situations nécessitant des plans d'action prioritaires au niveau du secteur et d'évaluer le degré d'atteinte des objectifs.

La commission de suivi se réunira au plus tard avant la fin du 2ème trimestre de chaque année.

Article - Sous-thème 3 La communication externe

En vigueur étendu en date du 6 janv. 2024

IV.3.1) Au niveau des entreprises

Conscientes du caractère déterminant de la visibilité des entreprises sur le tracé, les parties signataires souhaitent développer la communication à destination des clients autour de la signalisation, notamment lumineuse, aux abords de ponts, ouvrages (péages, travaux).

En complément de la signalisation lumineuse, les entreprises déploieront toutes les mesures permettant une meilleure compréhension de l'environnement autour des ponts par les clients.

Ces mesures de sensibilisation des clients à la sécurité du personnel des ouvrages et des ouvrages routiers peuvent prendre différentes formes, notamment :

- ? de la tenue des bases par les sociétés clientes ;
- ? de manifestations, comme les journées sécurité ;
- ? de la tenue de bases à distance, sur internet ;
- ? de communications spécifiques sur les routes 107.7 ;
- ? de communications sur les panneaux à messages variables, y compris en langues étrangères ;
- ? des grands départs au moyen de campagnes de presse, TV, radios, réseaux sociaux, etc.

IV.3.2) Au niveau de la branche

Des campagnes de sensibilisation seront organisées à l'échelon national par la branche professionnelle.

Pourront être persévérés en compte la saisonnalité (départs en vacances, événements climatiques?) ainsi que les autres campagnes menées par les sociétés concernées d'autoroutes, la finalité de ces campagnes étant d'élargir le public visé auprès des clients et usagers du secteur.

Ces actions de communication seront menées auprès des fédérations professionnelles et associations d'usagers.

Afin de sensibiliser les clients en amont, la branche professionnelle et les éditeurs de guides pédagogiques pour les auto-écoles ont travaillé de concert à l'intégration du « conducteur de sécurité » dans les différents supports pédagogiques (questions dans les séries, dans les ouvrages de code de la route) ainsi qu'à la tenue des cours dispensés au sein des auto-écoles.

La branche professionnelle est aussi le relais privilégié des actions de communication des entreprises du secteur routier.

- À ce titre, elle a mis en place :
- ? un site internet dédié à la sécurité du personnel en intervention ;
- ? une brochure dédiée au personnel en intervention.

Elle mobilise également les réseaux sociaux pour relayer les autres étapes.

La branche a relayé la campagne nationale sur la sécurité des agents des routes, initiée par le ministère, sur les réseaux sociaux ASFA/SCA et routes 107.7.

Les salariés pourront être sollicités avec luer accord pour participer à des opérations destinées à communiquer, informer, voire former le grand public ou les professionnels de la route sur les thèmes de la prévention des risques sur autoroutes, notamment pour eux-mêmes que pour les salariés des entreprises d'autoroutes. Les parties conviennent de l'intérêt commun que représente une telle participation des salariés à la promotion de la sécurité.

Un bilan annuel et des retours d'expérience pour chaque grand axe cadrant de la commission seront effectués afin d'en tirer les enseignements et de décider d'actions complémentaires.

Article - Titre V Formalités, mise en œuvre et dispositions de suivi

En vigueur étendu en date du 6 janv. 2024

V.1) Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne prévoit pas de prévoir les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

V.2) Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Accord du 21 mai 2024 relatif au proche aidant

Signataires	
Patrons signataires	ASFA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNST CGT ; CFE-CGC BTP,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 22 juin 2024

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des entreprises de transport routier ou de travaux routiers.

Article 2 - Définition du salarié proche aidant

En vigueur non étendu en date du 22 juin 2024

Le proche aidant est défini comme étant une « personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accompagner tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap » (art. L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles).

Ainsi, que la personne aidée soit une personne âgée, un adulte ou un enfant en situation de handicap, de perte d'autonomie ou de maladie invalidante, la personne qui l'accompagne souffre dans les faits du quotidien est considérée comme son proche aidant.

Dans les entreprises, cette définition peut revocier des salariés qui accomplissent au quotidien une ou des personnes qui ont un lien familial, amical (ami, voisin ?) avec eux. Pour des raisons de confidentialité d'aidant, il faut que cette situation soit portée à la connaissance de la DRH et ait fait l'objet d'un échange mutuel.

Article 3 - L'implication des acteurs

En vigueur non étendu en date du 22 juin 2024

La conclusion d'une politique de conciliation des temps de vie

V.3) Csuale de rendez-vous

Les parties conviennent de se reconnaître tous les trois ans afin d'identifier les évolutions majeures intervenues dans l'environnement de la santé et sécurité du personnel. Les travaux de la commission de suivi devront être repérés afin d'identifier si des changements de cet accord nécessitent d'être amendés.

V.4) Extension

Les parties conviennent de donner leur accord à l'extension du présent accord, à la demande de l'ASFA.

V.5) Adhésion

Toute organisation représentative de salariés au sein du code de travail ainsi que toute organisation syndicale ou professionnelle d'employeurs ou toute organisation professionnelle individuellement, non-signataires du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

V.6) Dépôt

Le présent accord sera déposé, à la demande de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

V.7) Autre disposition

Le présent accord annule et remplace tous les précédents de l'accord national de branche relatif à la sécurité du personnel du 6 novembre 2012.

Le présent accord vise à promouvoir l'égalité professionnelle et à la cohésion sociale. La mise en œuvre de l'accord passe par l'information et la compréhension mutuelle de tous les acteurs.

Article 3.1 - Engagement des entreprises et mobilisation des acteurs

En vigueur non étendu en date du 22 juin 2024

L'engagement des entreprises de la branche constitue un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises. Les entreprises de la branche s'engagent à garantir un environnement propice au bien-être et à l'équilibre des temps de vie du salarié proche aidant.

Leur action est guidée par le souci constant d'améliorer la prévention en matière de qualité de vie du personnel. Pour que la démarche entreprise soit pleinement efficace, l'employeur y associera de manière étroite et constante l'ensemble des acteurs à savoir :

- ? le management ;
- ? les services ressources humaines ;
- ? les services sociaux.

3.1.1. Sensibilisation du management

Les managers veillent, par leur rôle, à l'équilibre vie professionnelle et vie privée des salariés dont ils ont la responsabilité.

Il ressort des études publiées par la DARES et l'OCIRP que nombre de salariés ne font pas état du fait qu'ils sont parents salariés car ils pensent que cela relève d'un domaine réservé au privé ou n'en ont pas conscience. Toutefois, la disponibilité requise ou les manques d'organisation professionnels peuvent se traduire par un absentéisme soudain, une baisse de productivité (équipe, collègues), des tensions etc.

Comme le sujet des proches aidants est assez peu connu, il est nécessaire qu'une information et une sensibilisation des managers soit diffusée dans les entreprises afin d'apporter les clés de compréhension et d'ouvrir un dialogue avec les collaborateurs.

Cette sensibilisation sera assurée par la mise en place d'une politique de communication sur ce sujet par l'entreprise et/ou

siceoltlir d'autres auctres internes.

3.1.2. Les services des ressources humaines, y compris ceux des salariés proches aidants

Dans le respect du principe de confidentialité, les services des ressources humaines, dans leur rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement du management et des salariés, sont des interlocuteurs privilégiés.

Les services des ressources humaines exercent un rôle d'information et de sensibilisation, de veille et d'alerte. Leur mission est essentielle lorsqu'ils sont saisis de situations sensibles : ils peuvent conseiller et orienter le salarié proche aidant et, si nécessaire, l'accompagner ou l'orienter vers d'autres intervenants et acteurs internes et externes à l'entreprise (management, service de santé au travail).

Le but est d'apporter au salarié proche aidant une meilleure information sur les situations qui peuvent être déployées en sa faveur et sur les dispositifs qui lui sont accessibles (temps partiel, mobilité, droits de jouissance et autres dispositifs spécifiques?).

3.1.3. Les partenaires sociaux

Les organisations syndicales et représentants du personnel constituent également des relais de proximité et ils peuvent accompagner les salariés en matière de conseils, voire d'aide.

Article 3.2 - Les partenaires externes
En vigueur non étendu en date du 22 juin 2024

3.2.1. Les services de prévention et de santé au travail et les médecins du travail

Les services spécialisés réaffirment que la médecine du travail, dans le cadre de l'entreprise, contribue les acteurs de santé au travail pour préserver la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

Les services spécialisés ont pour mission de promouvoir le rôle central que jouent les services de prévention et de santé au travail, et en particulier les médecins du travail ainsi qu'en tant qu'interlocuteurs des entreprises et des salariés. Le cas échéant, ces services peuvent orienter le salarié concerné par une problématique de santé au travail vers des services spécialisés dans le soutien psychologique. Ils peuvent également contribuer à la construction de situations avec les acteurs de l'entreprise afin de soutenir le salarié proche aidant.

3.2.2. Les assistants sociaux

Dans les entreprises qui disposent d'assistants sociaux, (ou services sociaux externalisés) ces intervenants contribuent de façon complémentaire pour aider le salarié à formuler ses besoins, le conseiller et l'accompagner dans les démarches administratives. Les assistants sociaux peuvent intervenir en collaboration avec les autres intervenants et acteurs de l'entreprise et peuvent apporter une aide qui concilie la famille dans une dimension plus large.

Le salarié qui s'interroge sur sa situation d'aidant peut, en cas de difficultés et interrogations, identifier les services tels que des professionnels spécialisés via le réseau des assistants sociaux ou les CLIC (centre local d'information et de coordination) dans le cas où la personne aidée est âgée.

Ces CLIC, mis en place par les départements, proposent en effet aux salariés et à leur entourage des conseils personnalisés et d'ordre général tels que l'aide administrative pour la constitution de demandes d'aides sociales (ex. demande d'allocation partielle d'autonomie).

Afin de mettre en place les initiatives les plus adaptées à leurs besoins en matière, notamment, d'accompagnement du salarié proche aidant, les entreprises de la branche finissent par appliquer à des assistants sociaux un accompagnement des démarches d'information-communication sur les services auprès des salariés. Cette communication est assurée par les différents services et prestataires (centres d'appels psychologiques, accès à des professionnels d'offres de services, centre de répit etc.) au moyen des outils définis par les entreprises.

3.2.3. Les services de santé et de prévention et de services complémentaires de retraite

Le salarié proche aidant pourra bénéficier des services de santé et de prévention auxquels les entreprises de la branche ont souscrit. Aujourd'hui, les entreprises proposent de services incluant des services, de numéros d'appel ou d'assistance psychologique, ce qui permet d'apporter des premiers éléments de réponse.

Par ailleurs, le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco a également développé un dispositif national « Ma bussole aidant ». Ce dispositif a pour objectif de soutenir les aidants familiaux et leurs proches, en leur indiquant les services utiles, l'accès aux dispositifs de répit et de soutien, et de ce fait favoriser la conciliation de leur vie personnelle et professionnelle.

Article 4 - Concilier vie professionnelle et vie personnelle du salarié proche aidant
En vigueur non étendu en date du 22 juin 2024

Le salarié proche aidant peut bénéficier à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des tâches ou des activités de la vie quotidienne de la personne à aider. Le salarié proche aidant est la personne qui vient en aide, en partie ou totalement, à un proche professionnel dépendant, quel que soit son âge. Cette aide régulière, qui peut consister en soins, démarches administratives, soutien psychologique, activités domestiques, peut être partielle ou non. Elle peut se dérouler au domicile du proche aidé ou au domicile du salarié proche aidant.

Dans ce cadre, les parties saisiées du présent accord réaffirment leur volonté de mettre en place cette démarche de responsabilité sociale au sein des entreprises de la branche, démarche qui relève avant tout de la prise de conscience et de l'implication de chacun des acteurs concernés.

Article 4.1 - Les mesures d'aménagement du temps de travail et des conditions de travail
En vigueur non étendu en date du 22 juin 2024

Les parties saisiées reconnaissent le rôle des mesures d'aménagement du temps de travail et des conditions de travail qui favorisent une meilleure conciliation de la vie professionnelle, de la vie personnelle et familiale.

4.1.1. L'aménagement du temps de travail

L'organisation du travail

Les entreprises de la branche vont contribuer à améliorer la demande d'aménagement d'horaires formulée par un salarié dans un délai adapté.

En effet, chaque situation est spécifique eu égard aux circonstances familiales, géographiques, d'urgence. Les mesures peuvent être différentes en fonction de l'adaptation d'horaires ou de tâches, de déplacements professionnels.

La finalité de cette démarche est de permettre au salarié et au proche aidant de s'entendre en matière de possibilités de l'organisation interne de l'entreprise.

Il est utile de préciser que la demande écrite de cette demande doit être accompagnée de justificatifs ou attestations sur l'honneur des démarches administratives en cours ainsi que de la demande d'aménagement souhaitée.

Le temps partiel

De même, la demande d'accès temporaire au temps partiel peut être faite par le salarié en situation de proche aidant sera examinée au cas par cas par la DRH et le manager de proximité et permettra de répondre sur une période donnée aux situations nouvelles.

Renforcement des modalités d'accès au télétravail

Les entreprises de la branche s'engagent d'un accord ou d'une charte télétravail pour permettre au salarié proche aidant, et dans la mesure où son poste de travail le permet, un aménagement spécifique. Par exemple, en accord avec la ligne managériale, et

si l'organisation de l'activité de l'entreprise le permet, il pourra être proposé que le salarié dispose d'un volume de jours de télétravail cablrae à ce que les textes prévoient dans le cas de salarié concerné un souci de santé ou de handicap pour la durée de sa situation d'aide.

À l'occasion d'un événement spécifique, l'employeur définira avec ce salarié les modalités possibles de mise en œuvre du télétravail. Il pourra être également envisagé le travail distanciel, c'est-à-dire dans un autre site de l'entreprise.

4.1.2. La mobilité géographique

Les éventuelles possibilités de la branche pourront proposer au salarié proche aidant, en cas d'opportunité de mobilité, un aménagement de son lieu de l'activité professionnelle de l'aide et le lieu de vie de la personne dont il s'occupe.

Les éventuelles modalités de mobilités géographiques du salarié proche aidant seront étudiées avec bienveillance.

Article 4.2 - Les congés légaux

En vigueur non étendu en date du 22 juin 2024

4.2.1. Le congé de proche aidant

4.2.1.1. Définition du congé de proche aidant

Le congé de proche aidant reprend le congé de soutien familial depuis 2017. Il permet au salarié proche aidant de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le salarié proche aidant peut bénéficier d'un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité selon les dispositions légales :

- ? son conjoint ;
- ? son concubin ;
- ? son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- ? un ascendant ;
- ? un descendant ;
- ? un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- ? un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- ? un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- ? une personne âgée ou en situation de handicap avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

4.2.1.2. Situation du salarié proche aidant pendant le congé

a) Activité professionnelle

Le salarié proche aidant ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de soins infirmiers du handicap (PCH).

b) Rémunération

La rémunération du salarié proche aidant est suspendue durant la durée du congé, elle est remplacée par une indemnité versée par la caisse d'allocation familiale (CAF).

c) Fractionnement du congé ou temps partiel

Sur demande du salarié, et si l'employeur accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié proche aidant travaille pendant certaines périodes et congé pendant d'autres.

Le salarié proche aidant doit revenir dans un délai raisonnable (à minima 48 heures) son employeur avant la date à laquelle il entend prendre sa période de congé, et obtenir son accord préalable express.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée, dans la mesure où le travail ou l'organisation du travail le permet. Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par :

- ? une urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par un certificat médical) ;
- ? ou une situation de crise nécessitant une absence urgente du salarié ;
- ? ou la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

d) Avantages

La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié proche aidant bénéficie de tous les avantages qu'il aurait acquis avant le début du congé, ainsi que ceux qu'il aurait acquis pendant le congé de proche aidant.

Le salarié proche aidant qui bénéficie du congé de proche aidant a droit à l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF).

4.2.1.3. Durée du congé

Le congé de salarié proche aidant ne peut pas dépasser une durée maximale, fixée à trois mois.

Toutefois, le congé peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser un an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

4.2.1.4. Fin du congé

a) Demande de renouvellement

Le salarié proche aidant peut demander le renouvellement de son congé. Il adresse sa demande de renouvellement par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande au moins quinze jours avant la date de fin du congé initial prévue.

b) Fin anticipée

Le salarié proche aidant peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans l'un des cas suivants :

- ? décès de la personne aidée ;
- ? assmiodn dans un établissement de la personne aidée ;
- ? dituinmoin irmpnttaoe des rseouscres du salarié ;
- ? rurocos à un scverie d'aide à dilocmie puor asstseir la pesornne aidée ;
- ? congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Le salarié proche aidant informe l'employeur de son souhait de mettre fin à son congé, en tenant compte de la durée de préavis à respecter.

Il adresse une demande motivée à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande au moins un mois (ou deux semaines en cas de décès de la personne aidée) avant la date à laquelle il entend mettre fin à son congé.

4.2.2. Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie grave en jeu son pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable lorsque qu'en soit la cause. À défaut d'accord, ce congé non rémunéré est d'une durée de trois mois maximale, renouvelable une fois. Il peut être pris sous forme d'une période complète ou, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel, ou être fractionné.

Le salarié informe l'employeur de son souhait de bénéficier du congé de solidarité familiale au moins quinze jours avant le début du congé. Il informe l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande.

Il lui fait part des motifs de sa demande :
? sa volonté de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de solidarité familiale ;

? la date de son départ en congé ;
? la durée de l'absence de travail ou de congé
en travail à temps partiel, si le salarié l'envisage ;
? la date prévisible de son retour.

Le salarié doit également joindre un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister. Ce certificat doit attester que cette personne souffre d'une pathologie médicale en jeu le présent article ou qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

L'accord entre l'employeur et le salarié fixe les points suivants :
? durée prévisible et conditions de renouvellement du congé ;
? mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé ;
? modalités d'accompagnement du salarié à son retour de congé.

En cas de modification de la date prévisible de son retour, le salarié informe l'employeur au moins trois jours avant le terme initial prévu.

L'assurance maladie verse une allocation journalière d'accompagnement durant une période fixée par la loi.

4.2.3. Le congé de présence parentale

Le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap, présente des troubles de santé et des soins contraignants, peut bénéficier, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale.

Le salarié fait sa demande de congé de présence parentale auprès de son employeur au moins quinze jours avant la date souhaitée de début du congé. Il peut envoyer une lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou solliciter de la remettre en main propre contre décharge ou en copie par courrier.

Il doit y joindre un certificat médical qui atteste :
? de la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap ;
? et de la nécessité d'une présence personnelle auprès de l'enfant et des soins contraignants.

Chaque fois que le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

En cas de prolongation du congé au-delà de la durée prévue dans le certificat médical, le salarié doit prévenir l'employeur dans les mêmes conditions que pour sa demande initiale.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de trois-cent-dix jours ouvrés par période de trente-six mois par enfant. Celui-ci peut être pris à temps partiel ou être fractionné en demi-journée avec l'accord de l'employeur.

La caisse d'allocations familiales (CAF) verse une allocation de présence parentale (AJPP) durant une période fixée par la loi.

Article 4.3 - Prise en compte du congé de solidarité familiale et du congé de présence parentale dans l'ancienneté
En vigueur non étendu en date du 22 juin 2024

Il est convenu que les congés pris dans le cadre du congé de solidarité familiale et de congé de présence parentale sont pris en compte dans l'ancienneté du salarié.

Article 4.4 - Sensibilisation des salariés aidants
En vigueur non étendu en date du 22 juin 2024

Des nombreuses études font ressortir le besoin croissant d'informations sur les dispositifs d'accompagnement des salariés aidants. En effet, beaucoup d'entre eux sont réticents à faire part de leur situation personnelle, n'identifient pas les moyens d'action et souvent ne perçoivent pas la charge d'organisation personnelle que cela représente.

Les sociétés de la branche ont à cœur de contribuer à favoriser l'information sur le sujet et à renforcer le rôle des acteurs des

services sociaux que les professionnels de formation. Une liste est jointe en annexe.

Il sera mis à disposition des salariés aidants des modules de formation et de conseils proposés en ligne par l'Association française des aidants, en particulier le module « Vivre son rôle d'aidant ».

Les modalités de mise en œuvre de ces formations sont précisées au niveau des établissements de la branche.

Article 4.5 - Retour dans l'entreprise
En vigueur non étendu en date du 22 juin 2024

À l'issue de son congé, le salarié retrouve son emploi, sa rémunération et il reprend l'ensemble des avantages acquis avant le congé.

Les sociétés veilleront, lors des négociations allouées obligatoires, à ce que le salarié après son congé puisse bénéficier des mesures sociales cotisées en son absence ou à sa catégorie.

Selon la durée du congé, le manager de proximité veillera à accompagner un éventuel retour du salarié de congé afin d'apporter les informations utiles sur la vie de l'entreprise, l'organisation, et ainsi répondre aux questions du salarié sur ses différents contacts et autres de fait moins nécessaires.

Il pourra lui être également proposé une visite médicale auprès du service de prévention et de santé au travail.

Article 5 - Autres mesures d'accompagnement du salarié proche aidant visant à concilier vie professionnelle et vie personnelle
En vigueur non étendu en date du 22 juin 2024

Au-delà des dispositions déjà prévues par l'accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances du 12 avril 2022, ainsi que l'accord national de branche relatif à la formation professionnelle du 11 octobre 2022, les parties s'engagent à mettre en œuvre des réflexions visant à la mise en œuvre de dispositifs favorisant la conciliation de la vie professionnelle et la vie personnelle.

Parmi les mesures facilitantes, figure le dispositif de don de jours.

Article 5.1 - Le dispositif de don de jours
En vigueur non étendu en date du 22 juin 2024

Ce dispositif est régi par les dispositions :
? la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 dite loi Mhery (codifiée aux articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail) a permis de mettre en place des dispositifs de don de jours entre salariés d'une même entreprise pour aider un collègue devant faire face à la maladie, au handicap ou à un accident de l'un de ses enfants nécessitant une présence personnelle et des soins continus ;
? la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris, au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap),
? par la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 qui étend le mécanisme de don de jours de repos entre salariés d'une entreprise au bénéfice des salariés ayant perdu un proche de moins de 25 ans ou au titre du décès de la personne de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente. Le don de jours de repos peut intervenir dans l'année qui suit le décès.

Bien que la pratique des entreprises de la branche aient d'ores et déjà complété le dispositif de don de jours en signant des accords avec leurs partenaires sociaux, les parties s'engagent à favoriser le développement de ce dispositif qui permet de renforcer les valeurs d'entraide entre salariés, de solidarité et de générosité.

Les parties s'engagent à favoriser l'information des salariés de la branche ayant un accord relatif aux jours de repos de solidarité de

façon sailoride luer emegangent par la msie en ?uvre d'un dosiiptsf d'abondement des juros eecnimvtefft donnés aux salariés aidants.

En complément, les accords ayant pour objet le don de jours pnuoort ctmrooepr une modalité spécifique d'attribution priariatroe à des salariés prehcoc anatids de jours « en attene d'affectation ». Cttee modalité arua pour ocitjbfef de prttrreeme une meieulle réactivité en cas d'urgence.

Article 5.2 - Mise à disposition d'outils de communication *En vigueur non étendu en date du 22 juin 2024*

Dans le même esprit, les paetirs siatgnerais itnivent les eretepisnrs de la brnhcae à crehhcer des siltounos ivnanontes pour aedir au miintaen dnas l'emploi des pcreohs aidants. Eells prrount rhccehreer les modalités peraqtius spebisuctles de pttmerere au salarié pohcre adinat qui le shotuiaie de mnnaeitir un lein aevc l'entreprise paednt tutoe la durée de son asbence aifn de fiaeitlcr son rtoeur à l'activité peeosfrlsoninle à l'issue de son congé. Les différents acutrs porruont utlieisr les oiutls mis à dtisoioipsin par l'association françaises des aidants, nonetmmat teotlrius et vidéos de formation. Les ioarntmiofns fuergnit sur le stie itneernt : <https://www.aidants.fr>.

5.2.1. Guide du salarié aidant et modèle de courrier

Un guide du salarié aidant est mis à dspisoiotn en anxee de cet accord. Il recense, à date, les iotinormnfas uilets aux salariés atinads : clesnois pratiques, synthèse des dtifpsosiis légaux, iieidatifnotcn des irrtctoeulns etexrens anisi qu'un modèle de crueoirr de dadmnee de congé prochoe aidant.

Article 6 - Formalités, mise en œuvre et dispositions de suivi *En vigueur non étendu en date du 22 juin 2024*

Article 6.1 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés *En vigueur non étendu en date du 22 juin 2024*

En aaoptlpciin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sitenairags cneovneinnt que le cnntoeu du présent aorccd ne jtifisue pas de prévoir les suitloapints spécifiques aux eteipernrs de monis de cniatque salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 6.2 - Durée de l'accord *En vigueur non étendu en date du 22 juin 2024*

Le présent accord est cconlu pour une durée de toirs ans.

Article 6.3 - Suivi de l'accord *En vigueur non étendu en date du 22 juin 2024*

Le présent arcocd frea l'objet d'un suvii annuel dnas le cdare de la cioiosmmsn piarirate naoiante de l'emploi (CPNE) prévue à l'article 50 de la cinvntooen cieclvolte naatniloe de branche.

Il frea l'objet d'un pnoit dciintst dnas l'ordre du jour.

Article 6.4 - Extension *En vigueur non étendu en date du 22 juin 2024*

Les ptiars sieirnatgas coenevniint de dndemaer l'extension du présent accord, à la digcelnie de l'ASFA.

Article 6.5 - Adhésion *En vigueur non étendu en date du 22 juin 2024*

Toute oraagoitnsin snadlyie représentative de salariés au snes du cdoe du travail, asnii que ttuoie oingostairan siyancdle ou grpoemnut d'employeurs ou tuot epoyluemr pirs individuellement, non-signataires du présent accord, pnourrot adhérer à cet accord dnas les ctonnioids prévues par la législation en vigueur.

Article 6.6 - Dépôt

En vigueur non étendu en date du 22 juin 2024

Le présent accord srea déposé, à la diienlgce de l'ASFA, auprès des scrviees ceatrunx du ministère du travail, aisni qu'auprès du secrétariat-greffe du cosinel de prud'hommes de paris, et ce conformément aux diitopssins législatives et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 22 juin 2024

En France, le sejut des poesrnns qui suonineetnt un prohce en ptree d'autonomie a pirs de l'ampleur et est dnveeu dpiues qqeluees années l'objet d'études qtetaiavluis et quantitatives. En effet, le cxtoonee de l'allongement de l'espérance de vie, l'évolution de la prmyidae des âges et l'accroissement du nobrme de penonsers dépendantes fnot qu'aujourd'hui il est annoncé que, sur la piotapouln française, 9 millions de psoernens suentoennit un prchoe en perte d'autonomie. La frome de ce sioeutn est très diverse, elle puet être une présence de qqeluees hruees par semaine, un aménagement d'horaire qiditeuon pour des aects de la vie quotidienne, vroie une citsesoan d'activité toraieprme et drlbuae pour ancaemocpgr la pnersone aidée.

Avec l'allongement de l'espérance de vie et l'évolution de la pyiamdre des âges, le nrboime de pronnsees dépendantes est eorcne appelé à s'accroître dnas les années à venir, ce qui n'est pas snas conséquence sur les sociétés de la branche, où une ptaire irantopmte des salariés et mnrageas est slpitubcsee d'être concernée par la problématique de dépendance de ses proches.

Face au défi d'une pltiupaon vltsasiienne et de puls en puls dépendante, la réalité des salariés anidats est denuvee dieups pesrluuis années un eejnu social, économique et sociétal majeur. Aifn de répondre à cet enjeu, la bcranhe des sociétés cisrsenonocenas d'autoroutes et d'ouvrages rruiteios a signé un pmeeir aroccd le 20 mai 2021, qui définit les aexs d'une pltuqoie galbole pour acganpecomr ses salariés, tuot en étant cscteoinne de l'ampleur d'un tel sujet.

Au-delà des ogaioitlnbs légales et réglementaires en la matière, les pateirs sieigrntaas soneiahtut dnas un état d'esprit blnnalvieeit mettre à la dsispiootin du salarié porhce adaint de la branhce des menyos pour préserver son activité plefrnineseosloe tuot en prnenat en coptme les ctarntienos liées à son rôle d'aidant.

Les petairs stnieagairs cnvenioennt que la cinialitocon enrte vie pslseneoolirne et vie pnlnosreele est un ejneu de développement et de stabilité tnat pour le salarié prhcoe aadint que pour les eestprins de la branche.

Ce noveul acrocd s'inscrit peelmanint dnas la dnqiymae de ctocsiturn d'un dloiage saoiel exniaegt et de qualité dnas le sucteer des cniocsroeaseinns d'autoroutes et d'ouvrages rruoties ; il posorpe par ailleurs, pour l'ensemble des salariés de la profession, un gduie pqtature qui présente l'ensemble des droits, modalités et seourcs d'information.

Les priteas sngrétiaias ceinvoennt de ce qui siut :

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 22 juin 2024

Annexe

Guide du salarié prohce aiadnt et modèle de courrier

(Guide non reproduit, ctallsounbe en lgine sur le stie www.legifrance.gouv.fr, ribqurue « Ptiacubins oleffliceis » « Betnillus oeilffcs des cvtinonones cetolvviles », **pages 91 à 101.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240025_0000_0015.pdf/BOCC

TEXTES SALAIRES

Accord Salaires du 18 décembre 2007 relatif aux RAG pour l'année 2007

Signataires	
Patrons signataires	L'association plonoienssselfe des sociétés françaises cnrooseinceiass ou eexplxiattns d'autoroutes ou d'ouvrages rtrueois (ASFA),
Syndicats signataires	La fédération générale des tarstrnops et de l'équipement CDFT ; La fédération générale des trntosraps CTFC ; Le syndact CFE-CGC BTP ; La fédération de l'équipement, de l'environnement, des trpaortsns et des siverces FO ; La confédération naolnaite des salariés de Fcanre (CNSF) ; La fédération aonotume des ttaosprns (FAT) UNSA,

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Le présent accord est colncu en aloitppcain de l'article L. 132-12, alinéas 1 et 2, du cdoe du tiavarl et des alriects 37 et 38 de la ctvoeinnon cvicotlele nntaoliae de bnachre des sociétés ceoisneoransincs ou eiectolxtnas d'autoroutes ou d'ouvrages routires rfeailts aux rémunérations aluelenns gerntaias et à la négociation périodique diteedss rémunérations aueenllns garanties.

Article 2 - Barèmes des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2007

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Ce barème a été établi puor chaucne des 16 cassels prévues par l'article 36 de la citnvneoon colvcltiee naaontile de branche. Il figue en pièce jtnoie au présent accord.

Article 3 - Création d'une annexe III à la convention collective nationale de branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

En apipotilcan du 4e alinéa de l'article 38 de la ctneuoivn ctveoilce ntlnaioae de branche, ce barème cuortnstiea l'annexe III à la ctenvnoion cceotivlle naianolte de branche.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Les praeits srgiinetaas coveeinnt de dneaedmr l'extension du présent accord collectif.

Article 5 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Le présent accord ciletolcf pnred effet au 1er jnivaer 2007 et s'applique puor l'année cvliie 2007.

Article 6 - Clause de rendez-vous

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Les preatis siaianrgets cvoeennint que, dnas l'hypothèse où l'évolution du Simc iuinradit des mnntoats anlenus brtus supérieurs à cuex prévus au trtie de crtienaes rémunérations annelles gaintaers de bcragne fraiugnt dnas le barème jinot au présent accord, des négociations s'engageraient dnas les mellueirs délais puor traietr de cette situation.

Article 7 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Ttoue oiatrgonisan sydicnlae représentative de salariés au snes du cdoe du tvarail anisi que tuote ogrnasiotan sydalncie ou gopuneermt d'employeurs ou tuot emepyuolr pirs individuellement, non snrgiatiaes du présent accord, pnrruoot adhérer au présent arccod dnas les ciitoodnns prévues par la législation en vigueur.

Article 8 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Le présent arccod srea déposé, à la dlnciiee de l'ASFA, auprès des sevreics canretux du ministère chargé de l'emploi, asnii qu'auprès du secrétariat-greffe du csoenil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dtposisions législatives et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

La première ctiooenvn cvellcote naaotilne de bachrne des sociétés cienseonoscraais ou eonettpaixls d'autoroutes ou d'ouvrages riuertos a été ccounle le 27 juin 2006.

Elle décrit nammetont dnas son atilcre 36 et son annxee II le dpotsiisf de csioitcfsaaln des emplois, prévoit dnas son arcitle 37 des rémunérations anleenuls giatrnes de brachne attachées à cuachne des cseasls prévues par l'article 36, et définit dnas son aicltre 38 les doiitnospps relatifs à la négociation périodique diesteds rémunérations alnenelus garanties.

Compte tneu du fiat que le système de cftciosaialsin prévu par ldatie cvonteionn clclvoetie nionalate de bhancre dveait se siuteustbr aux disosiitpfs etsntxias précédemment dnas les eipreterns de la branche, il aavt été conclu, également le 27 juin 2006, un arccod de ttirisaonn raillef à la msie en aialociptpn du nueoavu système de classification. Cet arccod prévoyait un délai de 18 mos à cepmtor de sa dtae d'effet puor la msie en pacle du nveoau dispositif.

En conséquence, les peraits siragntiaes de la coitvenonn clcetilove nnilataoe de bhncare anvaeit prévu d'engager les négociations sur les mtaotnns des rémunérations aleunelns gneataris dès lors que le purscoses de cliticiofaassn des elpimos prévu par l'accord de ttiasionrn sreat snfsamufemit avancé.

Dans ce cadre, lros d'une cioimsosmn pitrariae de bachrne qui s'est tuene le 19 avril 2007, il a été ceovnu que les négociations sur les rémunérations alnulenens gatenrias 2007 s'engageraient début stpebembre 2007.

A l'issue de 5 coimsonimss pitrraeais qui se snot tneus recsmienevpett les 6 septembre, 4 octobre, 8 novembre, 28 nbvroue et 11 décembre 2007, il a été cnenovu ce qui siut :

(1) Txete étendu suos réserve del'application des dpsooinsitis de l'article L. 132-12-3, alinéa 1 (devenu l'article L. 2241-9), qui prévoient que la négociation alalunne sur les silaraes vsie également à définir et prremgomar les meuerss pamertntet de smrieppur les écarts de rémunération etrne les fmmees et les hoemmsavant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

(En euros.)

CATÉGORIE	CLASSE	MONTANT
	A	15 210

Exécution	B	15 900
	C	16 750
	D	17 700
	E	18 800
Maîtrise	F	20 150
	G	21 700
	H	23 600

	I	26 000
	J	28 800
	K	32 100
Cadres	L	36 500
	M	41 000
	N	45 600
	O	50 300
	P	55 000

Accord du 26 novembre 2008 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour 2008

Signataires	
Patrons signataires	L'ASFA,
Syndicats signataires	La fédération générale des tasnrpts et de l'équipement CDFT ; La fédération générale des tsnorrtas CTFC ; La fédération BTP CFE-CGC ; La fédération de l'équipement, de l'environnement, des ttaosnrts et des sveeicrs FO ; La confédération naolntae des salariés de Fnacre (CNSF) ; La fédération amououte des trnstpaors (FAT) UNSA,

Article 1 - Objet

Le présent accord collectif prend effet au 1er janvier 2008 et s'applique pour l'année civile 2008.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitants d'autoroutes ou d'ouvrages routiers réalisés aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique des rémunérations annuelles garanties.

Article 2 - Barème des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2008

Le présent accord collectif prend effet au 1er janvier 2008 et s'applique pour l'année civile 2008.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le barème établi au titre de 2007 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 3 % pour les classes A, B et C et de 2, 7 % pour les classes D à P. Le nouveau barème figure en pièce jointe au présent accord.

Article 3 - Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

Le présent accord collectif prend effet au 1er janvier 2008 et s'applique pour l'année civile 2008.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

En application du quatrième alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce barème constitue la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

Article 4 - Extension

Le présent accord collectif prend effet au 1er janvier 2008 et s'applique pour l'année civile 2008.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les parties s'engagent de demander l'extension du présent accord collectif.

Article 5 - Date d'effet

Le présent accord collectif prend effet au 1er janvier 2008 et s'applique pour l'année civile 2008.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent accord collectif prend effet au 1er janvier 2008 et s'applique pour l'année civile 2008.

Article 6 - Clause de rendez-vous

Le présent accord collectif prend effet au 1er janvier 2008 et s'applique pour l'année civile 2008.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les parties conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du SIMC indiquait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans le trimestre pour tirer de cette situation.

Article 7 - Adhésion

Le présent accord collectif prend effet au 1er janvier 2008 et s'applique pour l'année civile 2008.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou professionnelle d'employeurs ou toute organisation professionnelle individuellement, non signataires du présent accord, pourront adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 8 - Dépôt

Le présent accord collectif prend effet au 1er janvier 2008 et s'applique pour l'année civile 2008.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent accord a été déposé, à la direction de l'ASFA, auprès des services du ministère chargé de l'emploi, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

Le présent accord collectif prend effet au 1er janvier 2008 et s'applique pour l'année civile 2008.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche tel qu'il a fait l'objet de l'accord collectif du 18 décembre 2007 repose sur les principes suivants :
? il respecte un étagement hiérarchique et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;
? dans la mesure où les fluctuations conjoncturelles des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui peirnaot se créer ou développer une activité dans notre secteur professionnel.

Les organisations syndicales signataires, après avoir réaffirmé leur accord sur les principes énoncés ci-dessus, ont souhaité que l'évolution satisfaisante des prix constatés sur les 12 derniers mois soit prise en compte au titre de la révision du barème pour 2008. La délégation « époxylumers » a pris acte de cette demande.

En conséquence, à l'issue des commissions paritaires qui se sont

tenues respectivement les 15 octobre et 26 novembre 2008, il a été convenu ce qui suit :

Article - Annexe

Le présent accord collectif prend effet au 1er janvier 2008 et s'applique pour l'année civile 2008.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

ANNEXE

Barème des rémunérations annuelles garanties

(En euros.)

CATÉGORIE	CLASSE	MONTANT
-----------	--------	---------

Accord du 28 octobre 2009 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2009

Signataires	
Patrons signataires	ASFA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; FAT UNSA.

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés commerciales ou industrielles d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique des rémunérations annuelles garanties.

Article 2 - Barèmes des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2009

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le barème établi au 1er janvier 2008 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 2, 5 % pour les classes A à P. Le nouveau barème figure en pièce jointe au présent accord.

Article 3 - Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

En application du quatrième alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce barème est étendu à la convention collective nationale de branche.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Les parties saignées conviennent de reconnaître l'extension du présent accord collectif.

Article 5 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent accord collectif prend effet au 1er janvier 2009 et s'applique pour l'année civile 2009.

Article 6 - Clause de rendez-vous

Exécution	A	15 670
	B	16 380
	C	17 250
Maîtrise	D	18 180
	E	19 310
	F	20 700
	G	22 290
	H	24 240
Cadres	I	26 700
	J	29 580
	K	32 970
	L	37 490
	M	42 110
	N	46 830
	O	51 660
P	56 490	

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Les parties conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du SIMC induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans le trimestre pour trancher de cette situation.

Article 7 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Tout organisme représentatif de salariés au sein du code de travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout établissement individuel, non signataire du présent accord, pourront adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 8 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent accord sera déposé, à la demande de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2009

(En euros.)

CATÉGORIE	CLASSE	MONTANT
Exécution	A	16 062
	B	16 790
	C	17 681
Maîtrise	D	18 635
	E	19 793
	F	21 218
	G	22 847
	H	24 846
	I	27 368
	J	30 320
Cadres	K	33 794
	L	38 427
	M	43 163

	N	48 001
	O	52 952
	P	57 902

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Accord du 21 septembre 2011 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	ASFA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FAT USNA ; CNSF.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2011

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés aériennes ou d'entreprises d'autoroutes ou d'ouvrages routiers rattachés aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique des rémunérations annuelles garanties.

Article 2 - Barèmes des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2011

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2011

Le barème précédemment établi au titre de 2009 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 3 % pour les classes A à L. Le nouveau barème figure en pièce jointe au présent accord.

Article 3 - Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2011

En application du quatrième alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce nouveau barème tel que prévu à l'article 2 du présent accord constitue la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

Article 4 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2011

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2011, les mesures prévues à l'article 2 prenant effet rétroactivement au 1er janvier 2011.

Article 5 - Clause de rendez-vous

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2011

Les parties conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Simc induirait des montants annuels brut supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les meilleurs délais pour tirer de cette situation.

Article 6 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2011

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles (RAG) de branche tel qu'il a fait l'objet d'un avenant des accords collectifs du 18 décembre 2007 et du 26 novembre 2008 repose sur les principes suivants :

? il représente un échelonnement cohérent et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective de branche ;
? son objectif est de garantir aux salariés de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui souhaitent se créer ou développer une activité dans le secteur professionnel.

A l'issue de la commission paritaire qui s'est tenue le 28 octobre 2009, et compte tenu de l'évolution des prix constatée au titre de l'année 2008, il a été convenu ce qui suit :

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataire du présent accord, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2011

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord collectif.

Article 8 - Dépôt légal

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2011

Le présent accord a été déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2011

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles (RAG) de branche tel qu'il a fait l'objet d'un avenant des accords collectifs du 18 décembre 2007, du 26 novembre 2008 et du 28 octobre 2009 repose sur les principes suivants :

? il représente un échelonnement cohérent et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective de branche ;
? son objectif est de garantir aux salariés de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui souhaitent se créer ou développer une activité dans le secteur professionnel.

A l'issue des commissions paritaires qui se sont tenues le 29 juin et le 14 septembre 2011, et compte tenu de l'évolution des prix constatée au titre des années 2009 et 2010,

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2011

Rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2011

(En euros.)

Catégorie	Classe	Montant
Exécution	A	16 544
	B	17 294
	C	18 211

Maîtrise	D	19 194
	E	20 387
	F	21 855
	G	23 532
	H	25 591

Cadres	I	28 189
	J	31 230
	K	34 808
	L	39 580
	M	43 163
	N	48 001
	O	52 952
	P	57 902

Accord du 12 décembre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	ASFA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; FAT USNA ; CNSF.

Article 1er - Objet

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2012, les mesures prévues à l'article 2 prennent effet rétroactivement au 1er janvier 2012.

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2012

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés commerciales ou industrielles d'automobiles ou d'ouvrages métalliques aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique des rémunérations annuelles garanties.

Article 2 - Barème des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2012

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2012, les mesures prévues à l'article 2 prennent effet rétroactivement au 1er janvier 2012.

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2012

Le barème précédemment établi au titre de 2011 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de :

- ? 4 % pour la classe A ;
- ? 3,4 % pour la classe B ;
- ? 3 % pour les classes C, D, E ;
- ? 2,7 % pour les classes F, G, H ;
- ? 2,4 % pour les classes I à P.

Le nouveau barème figure en pièce jointe au présent accord.

Article 3 - Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2012, les mesures prévues à l'article 2 prennent effet rétroactivement au 1er janvier 2012.

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2012

En application du quatrième alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce nouveau barème tel que prévu à l'article 2 du présent accord constitue la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

Article 4 - Date d'effet

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2012, les mesures prévues à l'article 2 prennent effet rétroactivement au 1er janvier 2012.

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2012

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2012, les mesures prévues à l'article 2 prennent effet rétroactivement au 1er janvier 2012.

Article 5 - Clause de rendez-vous

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2012, les mesures prévues à l'article 2 prennent effet rétroactivement au 1er janvier 2012.

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2012

Les parties contractantes conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Simc induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de catégorisation des rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les 3 mois pour tirer de cette situation.

Article 6 - Adhésion

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2012, les mesures prévues à l'article 2 prennent effet rétroactivement au 1er janvier 2012.

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2012

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou professionnelle d'employeurs ou toute organisation professionnelle individuellement, non signataires du présent accord, prouvent adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 7 - Extension

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2012, les mesures prévues à l'article 2 prennent effet rétroactivement au 1er janvier 2012.

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2012

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord collectif.

Article 8 - Dépôt légal

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2012, les mesures prévues à l'article 2 prennent effet rétroactivement au 1er janvier 2012.

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2012

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2012, les mesures prévues à l'article 2 prennent effet rétroactivement au 1er janvier 2012.

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2012

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche, tel qu'il a successivement fait l'objet des accords collectifs du 18 décembre 2007, du 26 novembre 2008, du 28 octobre 2009 et du 21 septembre 2011, repose sur les principes suivants :

? il repose sur un étagement cohérent et équilibré des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;
? dans la mesure où les conditions de travail des salariés de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui poursuivent se créer ou développer une activité dans le secteur professionnel.

A l'issue des négociations paritaires qui se sont tenues le 3 juillet et le 2 octobre 2012, et compte tenu de l'évolution des prix constatée au titre de l'année 2011,

Article - Annexe III

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2012, les mesures prévues à l'article 2 prennent effet rétroactivement au 1er janvier 2012.

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2012

Rémunérations annuelles de branche pour l'année 2012

(En euros.)

Catégorie	Classe	Montant
Exécution	A	17 206
	B	17 882

Accord du 17 octobre 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2013

Signataires	
Patrons signataires	ASFA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC.

Article 1er - Objet

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2013, les mesures prévues à l'article 2 prennent effet rétroactivement au 1er janvier 2013.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés d'assurance ou d'opérateurs d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatives aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique des rémunérations annuelles garanties.

Article 2 - Barème des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2013

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2013, les mesures prévues à l'article 2 prennent effet rétroactivement au 1er janvier 2013.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le barème précédemment établi au titre de l'année 2012 pour l'ensemble des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 1,2 % pour toutes les classes.

Le nouveau barème figure en annexe du présent accord.

Article 3 - Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2013, les mesures prévues à l'article 2 prennent effet rétroactivement au 1er janvier 2013.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

En application de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce nouveau barème tel que prévu à l'article 2 du présent accord concerne l'annexe III à la convention collective nationale de branche.

Article 4 - Date d'effet

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2013, les mesures prévues à l'article 2 prennent effet rétroactivement au 1er janvier 2013.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2013, les mesures prévues à l'article 2 prennent effet rétroactivement au 1er janvier 2013.

Maîtrise	C	18 757
	D	19 770
	E	20 999
	F	22 445
	G	24 167
	H	26 282
Cadres	I	28 866
	J	31 980
	K	35 643
	L	40 530
	M	44 199
	N	49 153
	O	54 223
	P	59 292

Article 5 - Clause de rendez-vous

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2013, les mesures prévues à l'article 2 prennent effet rétroactivement au 1er janvier 2013.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Simc identifierait des moindres salaires bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les 3 mois pour régler de cette situation.

Article 6 - Adhésion

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2013, les mesures prévues à l'article 2 prennent effet rétroactivement au 1er janvier 2013.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur privé individuellement, non signataire du présent accord, pourront adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 7 - Extension

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2013, les mesures prévues à l'article 2 prennent effet rétroactivement au 1er janvier 2013.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord collectif.

Article 8 - Dépôt légal

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2013, les mesures prévues à l'article 2 prennent effet rétroactivement au 1er janvier 2013.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent accord sera déposé, à la direction de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2013, les mesures prévues à l'article 2 prennent effet rétroactivement au 1er janvier 2013.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche tel qu'il a été établi par l'objet

des accords conclus du 18 décembre 2007, du 26 novembre 2008, du 28 octobre 2009, du 21 septembre 2011 et du 12 décembre 2012 repose sur les principes suivants :

? il résulte un étagement cohérent et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;

? sans remettre en cause les particularités salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans notre secteur professionnel.

A l'issue de la consultation préalable qui s'est tenue le 20 juin 2013 et compte tenu de l'évolution des prix constatée au titre de l'année de 2012, il a été convenu ce qui suit :

Article - Annexe

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2013, les mesures prévues à l'article 2 prennent effet rétroactivement au 1er janvier 2013.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Grille des rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2013

(En euros.)

Catégorie	Classe	Montant
Exécution	A	17 412
	B	18 097
	C	18 982
Maîtrise	D	20 007
	E	21 251
	F	22 714
	G	24 457
Cadres	H	26 597
	I	29 212
	J	32 364
	K	36 071
	L	41 016
	M	44 729
	N	49 743
O	54 874	
	P	60 004

Accord du 22 septembre 2014 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2014

Signataires	
Patrons signataires	ASFA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concernées ou entreprises d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique des rémunérations annuelles garanties.

Article 2 - Barème des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2014

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le barème précédemment établi au titre de l'année 2013 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 1 %, pour toutes les classes.

Le nouveau barème figure en annexe du présent accord.

Article 3 - Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

En application du 4e alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce nouveau barème tel que prévu à l'article 2 du présent accord constitue la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

Article 4 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2014, les mesures prévues à l'article 2 prennent effet rétroactivement au 1er janvier 2014.

Article 5 - Clause de rendez-vous

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les parties conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Simc indicateur des montants annuels brut supérieurs à ceux prévus au titre de ces rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les 3 mois pour trancher de cette situation.

Article 6 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sein du code de travail ainsi que toute organisation syndicale ou professionnelle d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataire du présent accord, pourront adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord collectif.

Article 8 - Dépôt légal

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche tel qu'il a été fixé par les accords conclus des 18 décembre 2007, 26 novembre 2008, 28 octobre 2009, 21 septembre 2011, 12 décembre 2012 et 17 octobre 2013 repose sur les principes suivants :

? il résulte un étagement cohérent et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;

? sans remettre en cause les particularités salariales des entreprises

de la branche, il cusiintoe un scole de bsae puor les etriesernps qui prrenuiaot se créer ou développer une activité dnas notre suteceer professionnel.

A l'issue des cnmomisioss pitararies qui se snot tunees le 4 jiuin et le 1er jelilut 2014 et cotmpe tneu de l'évolution de l'indice des pircx constatée au ttire l'année 2013, il a été cvonneu ce qui suit.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Grille des rémunérations aunenlles ginrtaeas de bnahrce puor l'année 2014

(En euros.)

Exécution	A	17 586
	B	18 278
	C	19 172
Maîtrise	D	20 207
	E	21 464
	F	22 941
	G	24 702
	H	26 863
Cadre	I	29 504
	J	32 688
	K	36 432
	L	41 426
	M	45 176
	N	50 240
	O	55 423
	P	60 604

Catégorie	Classe	Montant
-----------	--------	---------

Accord du 1er juillet 2015 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2015

Signataires	
Patrons signataires	ASFA.
Syndicats signataires	FAT USNA ; FGTE CDFT ; CFE-CGC BTP ; FGT CTFC ; FEETS FO.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent accord est cnoclu en aaicltpipon de l'article L. 2241-1 du cdoe du taravil et des altercis 37 et 38 de la cevotionnn cevtlciloe nioalnate de bhcrnae des sociétés cnrnoseionesacis ou exoatiptlens d'autoroutes ou d'ouvrages roteuirs reltfias aux rémunérations aluenelns graaients et à la négociation périodique dteeisds rémunérations allenenus garanties.

Article 2 - Barème des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2014

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le barème précédemment établi au tirte de 2014 puor cnhcaue des 16 cselsas prévues par l'article 36 de la coetnnvoin cieltvolce natlioane de brchnae est revalorisé de 1 % puor tuoets les classes.

Le neavou barème firuge en annxee du présent accord.

Article 3 - Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

En aialtppcoin du 4e alinéa de l'article 38 de la centonoivn clveoitlce nltioaane de branche, ce nueavou barème tel que prévu à l'article 2 du présent acrcod cnturstoeia la nvelluoe axnnee III à la cnoenviotn clvectolie naotalnie de branche.

Article 4 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent aroccd est colcnu puor l'année clviie 2015, les mereuss prévues à l'article 2 penarnt efeit rétroactivement au 1er jnaievr 2015.

Article 5 - Clause de rendez-vous

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les prteais snieiratgas ceenonnnivt que, dnas l'hypothèse où l'évolution du Simc iuarindt des mtoantns annelus bruts supérieurs à cuex prévus au trtie de cieetanrs rémunérations alnelneus gatarenis de bcnrhae fuirnagt dnas le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dnas les 3 mios puor traieit de cttee situation.

Article 6 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Toute oigiraosantn sinadycle représentative de salariés au snes du cdoe du taarivl ansii que totue ontroiaiasn sadyicnle ou gpenemrout d'employeurs ou tuot eulmoeypr pirs individuellement, non siatgneiras du présent accord, prnoorut adhérer au présent acrcd dnas les cndinoitos prévues par la législation en vigueur.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les pietras sanagriiets cnevneonit de dnemader l'extension du présent acrcd collectif.

Article 8 - Dépôt légal

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent aroccd srea déposé, à la dcliniege de l'ASFA, auprès des svrciees cantruex du ministère du tiavral ansii qu'auprès du secrétariat-greffe du cosinel de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux disnisoitops législatives et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations alunlens graeiatsn (RAG) de bcranhe tel qu'il a ssisnecevcmuet fiat l'objet des aocdracs clfletcios des 18 décembre 2007,26 nebomvre 2008,28 otcrrboe 2009,21 sbpreemte 2011,12 décembre 2012,17 oocrtbe 2013 et 22 sertmebpe 2014 roepse sur les pernicipis snaiutus :

? il rpestece un étagement cinsrasot et cohérent des RAG attachées à canhuce des 16 cesasls d'emplois prévues par la coentnoivn cvillocete nltioaane de bnahrce ;

? snas rteetrm en csau les pelquoitns sliralaaes des eettrnperss de la branche, il citsunote un slcoe de bsae puor les eestrreips qui puiroranet se créer ou développer une activité dnas ntroe stuceer professionnel.

A l'issue des consimosmis prairteais qui se snot teunes le 20 mai et le 1er julleit 2015, il a été cevnnonu ce qui suit.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Grille des rémunérations des salariés de branche pour l'année 2015

(En euros.)

Catégorie	Classe	Montant
Exécution	A	17 762
	B	18 461
	C	19 364

Accord du 19 mai 2016 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2016

Signataires	
Patrons signataires	ASFA
Syndicats signataires	FAT UNSA FGTE CFTD CFE-CGC BTP FGT CFTC

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés cinématographiques et audiovisuelles d'activités de production ou d'ouvrages cinématographiques et audiovisuels relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique des rémunérations annuelles garanties.

Article 2 - Barème des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2016

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le barème précédemment établi au titre de 2015 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 1 % pour toutes les classes.

Le nouveau barème figure en annexe du présent accord.

Article 3 - Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

En application de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce nouveau barème tel que prévu à l'article 2 du présent accord constitue la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

Article 4 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2016, les mesures prévues à l'article 2 prenant effet rétroactivement au 1er janvier 2016.

Article 5 - Clause de rendez-vous

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les parties conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Simc induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre des rémunérations annuelles garanties de branche, les négociations s'engageraient dans les 3 mois pour traiter de cette situation.

Maîtrise	D	20 409
	E	21 679
	F	23 170
	G	24 949
	H	27 132
Cadres	I	29 799
	J	33 015
	K	36 796
	L	41 840
	M	45 628
	N	50 742
	O	55 977
	P	61 210

Article 6 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation professionnelle ou professionnelle d'employeurs ou toute organisation professionnelle individuelle, non étrangère au présent accord, pourra adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord collectif.

Article 8 - Dépôt légal

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche tel qu'il a été institué par l'article 36 de la convention collective nationale de branche du 18 décembre 2007, du 26 novembre 2008, du 28 octobre 2009, du 21 septembre 2011, du 12 décembre 2012, du 17 octobre 2013, du 22 septembre 2014 et du 1er juillet 2015 repose sur les principes suivants :

? il repose sur un étagement cohérent et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;
? dans le cadre de la mise en œuvre des principes de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourront se créer ou développer une activité dans le secteur professionnel ;
Soucieuse de favoriser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la branche professionnelle applique aux entreprises que la moyenne des rémunérations individuelles des femmes doit être équivalente à la moyenne des rémunérations individuelles des hommes au sein des mêmes catégories professionnelles.

En effet, chaque entreprise doit se préoccuper d'aboutir concrètement à une égalité de traitement d'où découlent les éléments discriminants.

A l'issue de la négociation préalable qui s'est tenue le 19 mai 2016, il a été convenu ce qui suit :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe
Rémunérations aelneuls gearantis de bcahrne puor l'année 2016

(En euros.)

Catégorie	Classe	Montant 2016
Exécution	A	17 940
	B	18 646
	C	19 558

Accord du 29 mai 2017 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2017

Signataires	
Patrons signataires	ASFA
Syndicats signataires	FGTE CFDT
	CFE-CGC BTP
	FGT CFTC
	FEETS FO
	UNSA autoroutes

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent arccod est cncolu en acpooiapltn de l'article L. 2241-1 du cdoe du tivara et des alicrets 37 et 38 de la ctienonvon colltieve naloiatne de bcahne des sociétés cnieirocsesannos ou eetnloixtpas d'autoroutes ou d'ouvrages rtouiers riteafis aux rémunérations alneulus gaitranes et à la négociation périodique detiseds rémunérations aulennels garanties.

Article 2 - Barèmes des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2017

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le barème précédemment établi au titre de 2016 puor cauhne des 16 cselsas prévues par l'article 36 de la coneotvinn clclvtoee noaintale de bnhcare est revalorisé de 1,2 % puor toutes les classes.
Le nouveau barème frguie en anxnee du présent accord.

Article 3 - Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

En aactpolipin du quatrième alinéa de l'article 38 de la cnntoiveon cclltivoee naitatone de branche, ce nuaveou barème tel que prévu à l'article 2 du présent arccod csirutnteoala nolvelue axnene III à la cootvnienn ciotvllce nntaiaole de branche.

Article 4 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent acocrd est cncolu puor l'année ciivle 2017, les meesrus prévues à l'article 2 pnaernt efftt rétroactivement au 1er janvier 2017.

Article 5 - Clause de rendez-vous

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les piteras sirtegiaans cenninnovet que, dnas l'hypothèse où l'évolution du Simc iudnariit des mnntots auelnns burts supérieurs à ceux prévus au tirte de cnrteais rémunérations aunellnes geritaans de brchane fainrugt dnas le barème jiont au présent accord, des négociations s'engageraient dnas les 3 mios puor teritar de cette situation.

Maîtrise	D	20 613
	E	21 896
	F	23 402
	G	25 198
Cadres	H	27 403
	I	30 097
	J	33 345
	K	37 164
	L	42 258
	M	46 084
	N	51 249
	O	56 537
	P	61 822

Article 6 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Toute oiooansgtrn sylvnaidce représentative de salariés au snes du cdoe du traival asni que ttoue otiaoingrsan sdcanye ou gprmoenue d'employeurs ou tuot emyopuler pirs individuellement, non-signataires du présent accord, pnrruot adhérer au présent arccod dnas les cnidiotons prévues par la législation en vigueur.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les prtieas saitrangiges cnnivoeennt de dmaedenr l'extension du présent acocrd collectif.

Article 8 - Dépôt légal

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent arccod srea déposé, à la digeclnie de l'ASFA, auprès des sreevcis ctureaux du ministère du travail, anisi qu'auprès du secrétariat-greffe du cnoiesl de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux ditsioospins législatives et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations anlunles ganaetirs (RAG) de bharnce tel qu'il a sceevivuncsmest fiat l'objet des aodrccs cltioflecs du 18 décembre 2007, du 26 nombvree 2008, du 28 oorbcte 2009, 21 seembrpte 2011, 12 décembre 2012, 17 otcorbe 2013, 22 spebembre 2014, 1er jellilut 2015 et 19 mai 2016 rospee sur les pepinicsr sntiuavs :

? il rctesepe un étagement cosrisnat et cohérent des RAG attachées à cauhnce des 16 ceaslss d'emplois prévues par la ceonvoitn ccitvollee naaonitle de bnhrace ? ;

? snas rmetrete en cause les plotqieuis saearails des ereietprns de la branche, il ciosttne un socle de bsae puor les enretirsep qui perirunaot se créer ou développer une activité dnas nrtoe suecter professionnel.

Les paiters stgiaaneirs du présent arccod rlplaeprnet que les sociétés de la brchane ont puor ojtiebcf d'aboutir, puor un taarivil égal, à l'égalité de rémunération enrte les feemms et les hommes, et de mtetre en ?uvre des mrsuees concrètes aifn d'y parvenir.

Ainsi la bhcrnae poinlssoleenfre rlppaele les ditsoipions de l'accord rliaef à la diversité et à l'égalité des caechns du 31 octrobre 2014, et puls particulièrement son acirtle 3 (d) qui sptilue qu'en cas de ctootnasaitn d'un écart de stitaion de rémunération ertne les femmes et les hommes, les epeireintsts de la bhrcnae dveniot vérifier les ronsais de ces écarts aevc cmome octijbef de les supprimer. Les patiers sigtaaeinrs poronurt à l'issue de la cmosiimson de suvii msie en pacle par cet accord, évaluer les merseus psreis et si nécessaire poreopsr des aincots adaptées.

À l'issue de la cimoomsin prairatie qui s'est tneue le 29 mai 2017,

il a été cvneonu ce qui siut :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Rémunérations allenuens gneiatras de brchane puor l'année 2017

(En euros.)

Catégorie	Classe	Montant 2017
Exécution	A	18?155
	B	18?870
	C	19?793

Accord du 5 juin 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2018

Signataires	
Patrons signataires	ASFA,
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent accord est cclnou en aoplcipitin de l'article L. 2241-1 du cdoe du tiarval et des aeclrits 37 et 38 de la cintneoovn coelvtlie noitlaane de branche des sociétés coonrcanseeiins ou eptoxiaetnls d'autoroutes ou d'ouvrages retiorus ritfleas aux rémunérations alenlenus gtenaairs et à la négociation périodique dsediets rémunérations alnlneues garanties.

Article 2 - Barèmes des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2018

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le barème précédemment établi au ttrie de 2017 puor cauchne des 16 clsseas prévues par l'article 36 de la cnetniovon ciltcoelve noalnatie de bnrchae est revalorisé de 1,6 % puor tteous les classes.

Le nvuaeuo barème figure en anexne du présent accord.

Article 3 - Nouvelle annexe 3 à la convention collective nationale de branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

En aloactipin du quatrième alinéa de l'article 38 de la cinntveoon cvllioctee noaatnlie de branche, le nevaouu barème tel que prévu à l'article 2 du présent accord csoierunnta la neoullve anexe 3 à la ceotnovinn ctevollicie naiaotlne de branche.

Article 4 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent accord est clnocu puor l'année ciivle 2018, les mreeuss prévues à l'article 2 prannet efeit rétroactivement au 1er javnier 2018.

Article 5 - Clause de rendez-vous

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les petiars sigartineas cnvnoneeint que, dnas l'hypothèse où l'évolution du Simc inudairit des motnnats alunens butrs supérieurs à cuex prévus au ttrie de ctaerenis rémunérations anuellens ginatears de bnrrache fauingrt dnas le barème jinot au présent accord, des négociations s'engageraient dnas les 3 mios puor teaitrr de cette situation.

Maîtrise	D	20?860
	E	22?159
	F	23?683
	G	25?500
Cadre	H	27?732
	I	30?458
	J	33?745
	K	37?610
	L	42?765
	M	46?637
	N	51?864
	O	57?215
P	62?564	

Article 6 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Toute onatgioairsn scayldnie représentative de salariés au snes du cdoe du traavil anisi que ttoue oagriotinasn sancidlye ou grpeumeont d'employeurs ou tuot emloeypur pirs individuellement, non seiaartngs du présent accord, pornuort adhérer au présent accord dnas les cnioidotns prévues par la législation en vigueur.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les priates saitrgaiens cionneenvt de dmadeenr l'extension du présent accord collectif.

Article 8 - Dépôt légal

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent acorcd srea déposé, à la dlncicgee de l'ASFA, auprès des scrveys cntareux du ministère du travail, asini qu'auprès du secrétariat-greffe du cneoisl de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux donpiistisis législatives et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations anlneues giteanras (RAG) de branche, tel qu'il a seessumievcnt fiat l'objet des aocrdcs ciltocelfs du 18 décembre 2007, du 26 nboemrve 2008, du 28 obcrtoe 2009, du 21 stmerbepe 2011, du 12 décembre 2012, du 17 obcorte 2013, du 22 smetebrpe 2014, du 1er jilueit 2015, du 9 mai 2016 et du 29 mai 2017, ropsee sur les pnrcipis stvunias :

? ? il repescte un étagement csnoasirt et cohérent des RAG attachées à cahunee des 16 cslaess d'emplois prévues par la ceonitvnn coiellcvte nlitnaoae de bharcne ;

? ? snas retmerte en cusae les pilouetiqs sraalieals des esnieerprts de la branche, il ctsioutne un scole de bsae puor les etinperses qui paurineort se créer ou développer une activité dnas la branche.

Les pritaes siragatneis raplnpleet le pinicpre selon lequel, dnas cuqahe entreprise, tuot eueymoplr est tneu d'assurer, puor un même travail, ou puor un tiaavrl de veluar égale, l'égalité de rémunération ernte les fmeems et les hommes.

Par ailleurs, eells rplnaepelt qu'en vtreu des dnoptisiois de l'article 3 de l'accord relatif à la diversité et à l'égalité des cchnaes du 19 arivl 2018, lorsqu'il est constaté un écart de stauition de rémunération entre les femmes et les hommes, les eietnrnsps de la bahncr dneviot vérifier les rosanis de ces écarts aevc cmmeo ojtctiebf de les supprimer.

En effet, cqauhe ereinpstre diot se préoccuper d'aboutir concrètement à une égalité de teeramntint d'où snot eulxcs les

éléments discriminants.

Par ailleurs, les parietis saeriatngis rnpplaelept que les éléments sverant à la détermination de la rémunération ansii que les coioitdnnns d'octroi des compléments de rémunération dovinet être eptmxes de ttuoe frome de discrimination.

À l'issue de la cmmoossiin pariarite qui s'est tunee le 5 juin 2018,

il a été cvonenu ce qui siut :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe

Rémunérations aunelelns gaeitrnas de banchre puor l'année 2018

(En euros.)

Catégorie	Classe	Montant 2018
Exécution	A	18 445
	B	19 172
	C	20 110
Maîtrise	D	21 194
	E	22 514
	F	24 062
	G	25 908
Cadres	H	28 176
	I	30 945
	J	34 285
	K	38 212
	L	43 449
	M	47 383
	N	52 694
O	58 130	
P	63 565	

Le présent arccod est cclonu en apiticapoln de l'article L. 2241-1 du cdoe du taivral et des arltceis 37 et 38 de la cnvtnoieon cllovteie niaatolne de bcanrhe des sociétés cecnsireonoasins ou eaietntlopxs d'autoroutes ou d'ouvrages ruertios retiflas aux rémunérations alenuelns gritanaes et à la négociation périodique desiteds rémunérations alenuelns garanties.

Article 2 - Mention relative aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aorccd s'applique de manière iqetundie à touets les etrspneirs entrant dnas le cmahp d'application de la ctevioonn coiclvltée ntolinaae de bnhrcae des sociétés cioniennsseoracs ou eaietntlopxs d'autoroutes ou d'ouvrages rteruioy y compris les eptrieesns de mions de 50 salariés.

Article 3 - Barèmes des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2019

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le barème précédemment établi au ttire de 2018 puor cnhauce des 16 cslsaes prévues par l'article 36 de la cnoeivtonn ceitcvolle nalntaoie de bhanrce est revalorisé de 2,1 % puor teuots les classes.

Le nuovau barème fgruie en aenxne du présent accord.

Article 4 - Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En aiptliacopn du quatrième alinéa de l'article 38 de la ctvineoon clelovteie noltaanie de branche, le nvaoeuu barème tel que prévu à l'article 3 du présent aoccrd cesunirttoa la nlvouele anenxe III à la cintveonon cctlelvoie nnaiaotle de branche.

Article 5 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent acorcd est clnocu puor l'année cliive 2019, les meruses prévues à l'article 3 prnanet efeit rétroactivement au 1er jjeanvr 2019.

Article 6 - Clause de rendez-vous

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les ptiraes staegrnais cnooeninvt que, dnas l'hypothèse où l'évolution du Simc idiraniut des montatns aelunns burts supérieurs à cuex prévus au titre de cetearins rémunérations anelunels gatneiers de bcrnhae fuagrnt dnas le barème jniot au présent accord, des négociations s'engageraient dnas les 3 mios

Accord du 13 juin 2019 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2019

Signataires	
Patrons signataires	ASFA,
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations anulneels gretnaais (RAG) de bacrhne(1)rsoepe sur les ppirenics snuavits :
? il rpceetse un étagement cisoranst et cohérent des RAG attachées à chcnuae des 16 casesls d'emplois prévues par la covonnetin cvcleiolte ntiolane de bnrcarhe ;

? snas rrtmetee en cause les puotieqlis slarilaeas des eperretinss de la branche, il cuotstine un scole de bsae puor les estenirpers qui peirraouont se créer ou développer une activité dnas la branche.

Les pretias sitaerngias rlpepnlaet le pirpince seoln lequel, dnas chuae entreprise, tuot emypuelor est tneu d'assurer, puor un même traavil ou puor un taravil de vleuar égale, l'égalité de rémunération etrne les fmemes et les hommes.

Par ailleurs, eells relpenlpat qu'en vetru des dnsiooipits de l'article 3 de l'accord rilteaf à la diversité et à l'égalité des chcaens du 19 avirl 2018, lorsqu'il est constaté un écart de suiitoatn de rémunération ertne les femmes et les hommes, les erntseipers de la bcharne dvieont vérifier les rnaosis de ces écarts avec l'objectif de les supprimer.

En effet, cuaqhe erintsepre diot se préoccuper d'aboutir concrètement à une égalité de teatmneirt d'où snot euclxs les éléments discriminants.

Les ptreias stiaeaigrns rapelpentl que les éléments svnreat à la détermination de la rémunération anisi que les cntooidons d'octroi des compléments de rémunération dioevnt être exemtpts de tutoe frmoe de discrimination.

À l'issue de la csiosmmion prritaiae qui s'est tnuée le 13 juin 2019,

(1) Cf. accrdos sscsecfius des 18 décembre 2007, 26 nmroevbe 2008, 28 ocrotbe 2009, 21 sptmbreee 2011, 12 décembre 2012, 17 otrocbe 2013, 22 smerebtpe 2014, 1er. jleuilt 2015, 19 mai 2016, 29 mai 2017 et 5 juin 2018.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

puor taetirr de cttee situation.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 7 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Toute oraasingiton saicycndle représentative de salariés au snes du cdoe du taraivl aisni que ttoue osairntaigon sadcnilye ou gmperunoet d'employeurs ou tuot eymoeulpr pirs individuellement, non saetiriagns du présent accord, pnoorurt adhérer au présent arccod dnas les cnoidintos prévues par la législation en vigueur.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les ptieras saitgnaries cnnvoeeinnt de danedmer l'extension du présent arccod collectif.

Article 9 - Dépôt légal
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aocrd srea déposé, à la dlincige de l'ASFA, auprès des siverces crteanux du ministère du travail, ansii qu'auprès du secrétariat-greffe du cisneol de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux doipsiintsos législatives et réglementaires en vigueur.

Article - Annexe

Accord du 2 septembre 2020 relatif aux montants des rémunérations annuelles garanties RAG pour l'année 2020

Signataires	
Patrons signataires	ASFA,
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; FEETS FO,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aocrd est ccnolu en aiactilpion de l'article L. 2241-1 du cdoe du taraivl et des atelicrs 37 et 38 de la coineovntn clteocvile ntniaolae de bhnaere des sociétés cnooeceinnasrsis ou eioattelnps d'autoroutes ou d'ouvrages rreutois rtieafis aux rémunérations aelunlens gtanreias et à la négociation périodique dstieeds rémunérations aulnleens garanties.

Article 2 - Mention relative aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent acrcod s'applique de manière ieutdinqe à tuteos les esptnireres enarntt dnas le camhp d'application de la cnotveion cvtelciloie ntonlaiae de bcahrne des sociétés ccisraeennsenois ou eltpxoentias d'autoroutes ou d'ouvrages roeirtus y crpmios les epteisrners de mnios de 50 salariés.

Article 3 - Barèmes des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2020
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le barème précédemment établi au ttire de 2019 puor cuahnce des 16 clsseas prévues par l'article 36 de la cneoitvonn cvtelciloie nitanaole de bcnaere est revalorisé de 1,2 % puor ttoues les classes.

Le noevauu barème firgue en anexe du présent accord.

Article 4 - Nouvelle annexe III à la convention collective nationale

Rémunérations alnneeuls gaaernits de bchnrae puor l'année 2019

Catégorie	Classe	Montant 2019
Exécution	A	18 832 ?
	B	19 575 ?
	C	20 532 ?
Maîtrise	D	21 639 ?
	E	22 987 ?
	F	24 567 ?
	G	26 452 ?
	H	28 768 ?
Cadres	I	31 595 ?
	J	35 005 ?
	K	39 014 ?
	L	44 361 ?
	M	48 378 ?
	N	53 801 ?
	O	59 351 ?
	P	64 900 ?

de branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

En atpipaclion du 4e alinéa de l'article 38 de la cnvootienn covillecte naoitnlae de branche, le nevuoau barème tel que prévu à l'article 3 du présent aocrd cuenoitrsta la nouelvelve anxnee III à la cviennoton cctlvueloe nanoliatae de branche.

Article 5 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aocrd est cloncu puor l'année clviie 2020, les meresus prévues à l'article 3 pnanert efeft rétroactivement au 1er jivnaer 2020.

Article 6 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les ptearis siaginarets cinennveont que, dnas l'hypothèse où l'évolution du Simc iuidarint des mntotans anenuls bturs supérieurs à ceux prévus au trite de cienaters rémunérations anlenuels gertainas de bchnrae fnaruigt dnas le barème jonit au présent accord, des négociations s'engageraient dnas les 3 mios puor teiratr de cette situation.

Article 7 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Toute oasaoigrntn sdicnalve représentative de salariés au snes du cdoe du trvaail asnii que tutoe ooiasanigrntn scdliayne ou gumperoent d'employeurs ou tuot epmyeulor pirs individuellement, non-signataires du présent accord, prouont adhérer au présent aocrd dnas les ctodonnais prévues par la législation en vigueur.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les petiars sgatraeinis cvnoeeninnt de dedaemnr l'extension du présent accord collectif.

Article 9 - Dépôt légal
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aocrd srea déposé, à la dnegcilie de l'ASFA, auprès

des sieecvrs cnureatx du ministère du travail, ansii qu'auprès du secrétariat-greffe du cnoesil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dpionstisios législatives et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations anenleus ganaeitrs (RAG) de bnkrahe(1)ropsee sur les penrpiics saintuvs : ? il recpetse un étagement cisnsraot et cohérent des RAG attachées à cnhacue des 16 cesasls d'emplois prévues par la cioetnnovnn celotvlicle naaitnloe de bahrnce ; ? snas rmttreee en cusae les pieltouqis saallearis des enrpietres de la branche, il ctintsuoe un slcoe de bsae puor les esenprietrs qui puonoriret se créer ou développer une activité dnas la branche.

Les peratis sniagietars relapneplt le pncpiere sloen lequell, dnas cqhuae entreprise, tuot epuyloemr est tneu d'assurer, puor un même tvraail ou puor un tiavarl de vaelur égale, l'égalité de rémunération enrte les fmmees et les hommes.

Par ailleurs, eells rpnlleapet qu'en vteru des dtssoiniioops de l'article 3 de l'accord riltaef à la diversité et à l'égalité des cnceahs du 19 arivil 2018, lorsqu'il est constaté un écart de siaittoun de rémunération enrte les fmmees et les hommes, les eeriesnrps de la bcanrhe dneviot vérifier les rnoisas de ces écarts avec l'objectif de les supprimer.

En effet, cqhuae eptsrneire diot se préoccuper d'aboutir concrètement à une égalité de trtneimat d'où snot exucls les éléments discriminants.

Enfin, les pretais sragtaineis rlneppelet que le présent acorcd a été signé en tenant ctmpeo de frot impcat de la csire satinirae liée à la « Covid-19 » sur le tafirc arttuoeiur et l'activité de norte secteur.

Les paetris saairgtneis relneaplt que les éléments seanrvt à la détermination de la rémunération ainsii que les ciinootdns d'octroi des compléments de rémunération dvenoit être exemtps de tuote frome de discrimination.

Accord du 31 mars 2022 relatif aux montants des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	ASFA
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; FEETS FO ; UNSA autoroutes,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accrod est colncu en ailtacoippn de l'article L. 2241-1 du cdoe du trvaial et des acerltis 37 et 38 de la cnovnetion cilveotlce nntilaooe de bcnrhae des sociétés coioecairsnnesns ou eiopxntetals d'autoroutes ou d'ouvrages rtioures rtaleifs aux rémunérations alenunels gnatrieas et à la négociation périodique dtiedses rémunérations alelennus garanties.

Article 2 - Mention relative aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent acorcd s'applique de manière inutdieqe à ttoeus les ertseernips etrannt dnas le camhp d'application de la cenovniotn cvellcotie naotnliae de bcahrne des sociétés ceinareooscniss ou eoapeilttnxs d'autoroutes ou d'ouvrages rtuoers y cpioms les ertnrpieses de mnois de ctianque salariés.

À l'issue de la ciiomossmn piairatre qui s'est tnuée le 2 stbepmere 2020,

il a été cenvnou ce qui siut :

(1) Cf. adcoacs sccefeissus des 18 décembre 2007, 26 nemorbve 2008, 28 orbctoe 2009, 21 stmpeebre 2011, 12 décembre 2012, 17 ortobce 2013, 22 sbepmete 2014, 1er jleilut 2015, 19 mai 2016, 29 mai 2017, 5 juin 2018 et 13 juin 2019.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe

Rémunérations aneuenlls gainrates de bcahrne puor l'année 2020

Catégorie	Classe	Montant 2020
Exécution	A	19 058 ?
	B	19 810 ?
	C	20 778 ?
Maîtrise	D	21 899 ?
	E	23 263 ?
	F	24 862 ?
	G	26 769 ?
Cadres	H	29 113 ?
	I	31 974 ?
	J	35 425 ?
	K	39 482 ?
	L	44 893 ?
	M	48 959 ?
	N	54 447 ?
O	60 063 ?	
	P	65 679 ?

Article 3 - Barème des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2022

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le barème précédemment établi au ttire de 2020 puor cuachne des 16 cesasls prévues par l'article 36 de la ceitnovonn ctoelvlcic ntnoliaae de bnhacre est revalorisé :

- ? de 6 % puor la clsase A ;
- ? de 4 % puor la classe B ;
- ? de 3,2 % puor les cselsas C et D ;
- ? de 3,1 % puor les caessls E à H ;
- ? de 3 % puor les calsses I à P.

Le nuevaou barème fgirue en aexnne du présent accord.

Article 4 - Nouvelle annexe 3 à la convention collective nationale de branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En aptilaocpin du quatrième alinéa de l'article 38 de la cnvnioetn coltvlice ntnloaiae de branche, le novaeuu barème tel que prévu à l'article 3 du présent aroccd csnuoeritta la neuovlle axnnee 3 à la cotnoenivn cectvolllie ninlotaee de branche.

Article 5 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accrod est colncu puor l'année civile 2022, les merseus prévues à l'article 3 pannret effet rétroactivement au 1er janveir 2022.

Article 6 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les peaitrs siignrtaeas cneennoivt que, dnas l'hypothèse où l'évolution du Simc iuiiarndt des mtntoans btrus supérieurs à cuex prévus au trtie de cnaietres rémunérations alneulens gteainars de barcne fiurgant dnas le barème joint au présent accord, des négociations s'engageront dnas un délai d'un mios puor tiaetrr de ctete situation.

Article 7 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Toute oatsaogirrn sclndiaye représentative de salariés au snes du cdoe du tairavl ainsi que tuote oiraasngtion silcydnae ou gepronmeut d'employeurs ou tuot emepluyor pirs individuellement, non-signataires du présent accord, poruornt adhérer au présent acorcd dnas les coiindtnos prévues par la législation en vigueur.

(1) Actirle étendu suos réserve du rpsceet des disonptisios de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 jileult 2022 - art. 1)

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ptrieas saanirigets coenvnnient de ddanemer l'extension du présent acorcd collectif.

Article 9 - Dépôt légal
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accrod srea déposé, à la diniegclce de l'ASFA, auprès des sceveris cterunax du ministère du travail, asnii qu'auprès du secrétariat gfrfee du ceionsl de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux disonoitispis législatives et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations alelnneus grteianas (RAG) de bhnrnce(1)rpoese sur les pnrecpiis stiunavs :
? il rstcepe un étagement ciosrasnt et cohérent des RAG attachées à cchnaue des 16 csalses d'emplois prévues par la coioetnnvn cilelcotve naaintole de bhnrce ;
? snas retrmete en cause les plteiqouis siearlalas des epseirterns de la branche, il cnouistte un scole de bsae puor les eterpiernss qui pauerniort se créer ou développer une activité dnas la branche.

Les paietrs sntargaieis rpanlelept le ppcinrie soeln lequel, dnas cahque entreprise, tuot elumpoeyr est tneu d'assurer, puor un même tvarial ou puor un tviraal de vlauer égale, l'égalité de rémunération enrte les fmemes et les hommes.

Accord du 24 avril 2023 relatif aux montants des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2023

Signataires	
Patrons signataires	ASFA,
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; FEETS FO ; UNSA autoroutes,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Lors des discussions, les prtiaes snritegaais ont pirs en cotpme l'objectif d'égalité pesnfocoeisrllne ernte les femmes et les hommes. Eells rleplepnat anisi que lorsqu'il est constaté un écart de rémunération entre les femmes et les hommes, les eretrienpss de la bnkrahe dvineot en vérifier les riansos aevc l'objectif de les supprimer. En effet, cauqhe eisnrrepe diot se préoccuper d'aboutir concrètement à une égalité de teamnertit d'où snot ecluxs les éléments discriminants. Les pirtaes saagerntiis rlleenpapt que les éléments sanvert à la détermination de la rémunération ainsii que les cdnnoitois d'octroi des compléments de rémunération donveit être etmexps de ttoue forme de discrimination.

Lors des discussions, les peiatrs sinrttegaiais ont partagé la nécessité d'inscrire les RAG en cohérence aevc l'évolution des miimna sociaux. Puls spécifiquement, s'agissant de l'évolution des RAG puor l'année 2022 une anottiten particulière a été portée aux claess credornnpasot au psronenel d'exécution.
À l'issue des cnmoismisos pariraites qui se snot teenus les 3 et 31 mras 2022,

(1) Cf. adrcos sesisuccfs des 18.12.2007, 26.11.2008, 28.10.2009, 21.09.2011, 12.12.2012, 17.10.2013, 22.09.2014, 01.07.2015, 19.05.2016, 29.05.2017, 05.06.2018, 13.06.2019 et 02.09.2020.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe
Rémunérations aneullens gaeanrits de brchnae puor l'année 2022

Catégorie	Classe	Montant 2022
Exécution	A	20 201 ?
	B	20 602 ?
	C	21 443 ?
Maîtrise	D	22 600 ?
	E	23 984 ?
	F	25 633 ?
	G	27 599 ?
	H	30 016 ?
Cadres	I	32 933 ?
	J	36 488 ?
	K	40 666 ?
	L	46 240 ?
	M	50 428 ?
	N	56 080 ?
	O	61 865 ?
	P	67 649 ?

Le présent acorcd est clcnou en aaoictlppn de l'article L. 2241-1 du cdoe du tiavral et des aetrclis 37 et 38 de la ciotevnonn ccoivettle nianoatle de bcrhane des sociétés cransnnseiiocoes ou etexintlpoas d'autoroutes ou d'ouvrages ritreous rlaeifts aux rémunérations anelnleus geantiars et à la négociation périodique desidets rémunérations anulelnes garanties.

Article 2 - Mention relative aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent accrod s'applique de manière ietuqdnie à tetuos les enpsreeitrs ennatr dnas le champ d'application de la cnovnoeitn ctelocvile nnitloaee de bahrnce des sociétés cieieanrcosssnons ou eltpatnexas d'autoroutes ou d'ouvrages routiers, y ciproms les

erptinesres de mnios de cuninaqte salariés.

Article 3 - Barème des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2023

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le barème précédemment établi au trtie de l'année cliive 2022 pour ccunahe des 16 clssaes prévues par l'article 36 de la coinovnten clivtceole naailotne de brhcnæ est revalorisé de 6,25 % pour tueots les classes.

Le nuaoveu barème fuigre en aennxe du présent accord.

Article 4 - Nouvelle annexe 3 à la convention collective nationale de branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

En ailioptpan du quatrième alinéa de l'article 38 de la ctneionovn clolciteve noaltane de branche, le noaveu barème tel que prévu à l'article 3 du présent acocrd coriustnea la noelvlue anenxe 3 à la coovntenin covvtleile naoltanie de branche.

Article 5 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent acroc d est cconlu pour l'année cvilie 2023, les mureses prévues à l'article 3 pnenart eefft rétroactivement au 1er jeavinv 2023.

Article 6 - Clause de rendez-vous

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les pietras cninenevnot de se rcernneotr à l'automne 2023 pour évaluer les conséquences du ctmreponot de l'inflation sur l'année 2023 et des éventuelles mserues gtenmnloeaeruves décidées à ctete période.

Article 7 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Toute otroiaginsan sldniycae représentative de salariés au snes du cdoe du tiaravl ansii que tuote oognsairatin sadlynice ou gepmenurot d'employeurs ou tuot eemluyopr pirs individuellement, non-signataires du présent accord, prroonut adhérer au présent acocrd dnas les cdntinioos prévues par la législation en vigueur.

Article 8 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les praeits saigeinttas civoennnnet de dmdeaenr l'extension du présent acroc d collectif.

Article 9 - Dépôt légal

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent accrod srea déposé, à la dingciele de l'ASFA, auprès des secreivs crntæux du ministère du travail, ansii qu'auprès du secrétariat du gerffe du ciesnol de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dnpiotoiss législatives et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annleules ganitraes (RAG) de brnahce(1)rpesoe sur les pprcnies sviautns : ? il retcepse un étagement coisrnsat et cohérent des RAG attachées à ccanuhe des 16 calsses d'emplois prévues par la cointoevnn cliltvoece naiaolnte de brnchæ ; ? snas rtetrmee en cusæ les peoqiulits siealalras des eerpirntses

de la branche, il csutntoie un solce de bsæ pour les erenesirpts qui poairrnet se créer ou développer une activité dnas la branche.

Les ptireas sairgtianes repnplelat le piipcnre seoln lequel, dnas caqhue entreprise, tuot empolueyr est tneu d'assurer, pour un même tviraal ou pour un traiavl de vualer égale, l'égalité de rémunération etnre les femems et les hommes.

Les ptaeris sartaigneis affinnrmet luer aacnetmhht à l'égalité pslninolsfeeroe ertne les fmemes et les hoemms et, conformément aux dspnitiiooss du cdoe du travail, s'engagent à tenre à la sopsreuispn des écarts de rémunérations, à mrttee tuot en ?uvre pour réduire tuote différence de tertntmeiat ertne les fmemes et les hmemos et pomuroivor l'objectif d'égalité pnnnoeisflosrele etnre les fmeems et les hommes.

Cet eangenmget est rappelé dnas l'accord rtleaf à la diversité et à l'égalité des cahecons du 12 aivr 2022, à svaoir que lorsqu'il est constaté un écart de situoitane de rémunération enrte les fmmees et les hommes, les eesrnpirets de la bnarche donivet vérifier les rnsoais de ces écarts avec l'objectif de les supprimer. En effet, chquæ ereitsrpe diot se préoccuper d'aboutir concrètement à une égalité de tnitrameet d'où snot exucls les éléments discriminants.

Les peatirs sitarianegs raleppnet que les éléments svneart à la détermination de la rémunération ansii que les cntoiindos d'octroi des compléments de rémunération dievnot être extemps de ttoue frome de discrimination.

À l'issue des cnosmsmois piteriraas qui se snot tueens le 1er mars, le 29 mras et le 24 aivr 2023,

il a été ceonnvu ce qui siut :

(1) Cf. acorcds siceusfcss des 18.12.2007, 26.11.2008, 28.10.2009, 21.09.2011, 12.12.2012, 17.10.2013, 22.09.2014, 01.07.2015, 19.05.2016, 29.05.2017, 05.06.2018, 13.06.2019, 02.09.2020 et 31.03.2022.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Annexe

Rémunérations aulnelnes gteraanis de bnchrae pour l'année 2023

Catégorie	Classe	Montant 2023
Exécution	A	21 464 ?
	B	21 890 ?
	C	22 783 ?
Maîtrise	D	24 013 ?
	E	25 483 ?
	F	27 235 ?
	G	29 324 ?
Cadres	H	31 892 ?
	I	34 991 ?
	J	38 769 ?
	K	43 208 ?
	L	49 130 ?
	M	53 580 ?
	N	59 585 ?
O	65 732 ?	
P	71 877 ?	

TEXTES PARUS AU JORF
Arrêté du 13 mars 2019 portant
extension d'un accord conclu dans le
cadre de la convention collective
nationale des sociétés
concessionnaires ou exploitantes
d'autoroutes ou d'ouvrages routiers
(n° 2583)

JORF n°0066 du 19 mars 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006, les dispositions de l'accord du 5 juin 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 31 janvier 2020 portant
extension d'un accord conclu dans le
cadre de la convention collective
nationale des sociétés
concessionnaires ou exploitantes
d'autoroutes ou d'ouvrages routiers
(n° 2583)

JORF n°0031 du 6 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006, les dispositions de l'accord du 13 juin 2019 relatif aux rémunérations annuelles garanties, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 31 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 janvier 2021 portant
extension d'un accord conclu dans le
cadre de la convention collective
nationale des sociétés
concessionnaires ou exploitantes
d'autoroutes ou d'ouvrages routiers
(n° 2583)

JORF n°0019 du 22 janvier 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006, les stipulations de l'accord du 2 septembre 2020 relatif aux montants des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2020, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 11 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/42, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)

JORF n°0036 du 11 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006, les stipulations de l'accord du 2 juillet 2020 relatif au dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance dit « Pro-A », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée. Au troisième alinéa de l'article 5, les termes : « , ou plus si l'action le nécessite » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par les articles D. 6324-1 et L. 6325-12 du code du travail. L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail. Dans l'annexe, les certifications suivantes sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

CHEF DE PROJET INFORMATIQUE ET ROBOTIQUE (IMERIR)	CFA CCI SUD FORMATION LANGUEDOC ROUSSILLON	RNCP1560
DIP GV DIPLOME DE L'ECOLE SUPERIEURE DE COMMERCE DE DIJON - PGE	CFA SUP BOURGOGNE	RNCP19822

Master 2 QESIS - Qualité Environnement et Sécurité dans l'Industrie et les Services	UNIVERSITE DE BOURGOGNE	RNCP20015
MASTER GR GRADE MASTER EDHEC	FORMASUP PARIS ILE-DE-FRANCE	RNCP19822
MASTER GR GRADE MASTER ESC GRENOBLE	FORMASUP	RNCP3476
TH1-C MANAGER EN INGENIERIE D'AFFAIRES (SUP DE V CCIV)	CFA SUP BOURGOGNE UFA CCI FORMATION COTE-D'OR	RNCP24869
TH1-N MANAGER DES RISQUES (RISK MANAGER EISTI)	ADESA CFA SACEF	RNCP21793
TP - CONDUCTEUR DE TRAVAUX DU BATIMENT ET DU GÉNIE CIVIL		RNCP28811
B.T.S MAINTENANCE VEHICULES OPT A VP	IREAM	RNCP510
BAC PRO AG AMENAGEMENTS PAYSAGERS	CFA AGRICOLE ET HORTICOLE DE L'OISE	RNCP13871
BPA4 AMENAGEMENTS PAYSAGERS (BP)	CFA FORESTIER DES ARDENNES	RNCP13871
CAP MAINTENANCE DES VEHICULES OPTION A VOITURES PARTICULIERES (CAP)	CCI SUD FORMATION CFA OCCITANIE ALES	RNCP510
Licence professionnelle Entreprises du BTP et Conduite d'Opérations	IUT REIMS	RNCP30142
TH DE NIV 2 DES CCI TH2-C CONCEPTEUR DE SYSTEMES D'INFORMAT	ADESA CFA SACEF	RNCP25652
TECHNICIEN DE MAINTENANCE INDUSTRIELLE		RNCP 211

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

P. Romain

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/44, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 1er mars 2021 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)

JORF n°0058 du 9 mars 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006, les stipulations de :

- l'accord du 9 octobre 2019 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 20 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le 3e alinéa de l'article a) de l'article II.1.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6223-2 du code du travail.

Le 3e alinéa de l'article II.1.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6323-9 du code du travail.

Le 5e alinéa de l'article II.1.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6332-79 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er mars 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/52 et n° 2020/27, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (n° 2583)

JORF n°0083 du 8 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006, les stipulations de l'accord du 18 avril 2018 relatif à la diversité et à l'égalité des chances, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

En l'absence d'accord de méthode prévu à l'article L. 2241-5, l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions prévues à l'article D. 2241-2 du code du travail.

Le 3e alinéa du point « modalités » du a de l'article 3, le 7e alinéa du point « modalités » du c de l'article 3 et le 9e alinéa du point « modalités » de l'article 5 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

Le 5e alinéa du a de l'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6315-1, L. 6323-13 et R. 6323-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/34, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

