

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture  
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2019/33 DU 31 AOÛT 2019

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail</b> .....	1
<b>Ministère de l'agriculture et de l'alimentation</b> .....	(*)

(\*) Aucun texte du ministère chargé de l'agriculture dans le *BO* n° 33.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/33

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Assurances (sociétés) :</b> accord du 14 mai 2019 relatif aux rémunérations minimales pour 2019.....	3
<b>Assurances (sociétés [échelons intermédiaires]) :</b> accord du 14 mai 2019 relatif aux rémunérations minimales pour 2019 .....	6
<b>Assurances (sociétés [producteurs salariés]) :</b> accord du 14 mai 2019 relatif aux rémunérations minimales pour 2019.....	8
<b>Commissaires-priseurs judiciaires :</b> avenant n° 1 du 11 juin 2019 à l'accord-cadre du 8 novembre 2018 relatif à la définition des modalités de négociation.....	10
<b>Gestion et comptabilité (associations) :</b> accord du 16 mai 2019 relatif à la méthodologie de classification des salariés des AGC au sein de la grille de la convention des experts-comptables .....	12
<b>Métallurgie (Aube) :</b> accord du 14 mai 2019 relatif aux salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2019.....	25
<b>Métallurgie (Mayenne) :</b> accord du 23 mai 2019 annexe « salaires A.2-21 » à l'avenant « A » .....	36
<b>Pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (fabrication et commerce) :</b> accord du 13 mars 2019 relatif à la qualité de vie au travail.....	38
<b>Transports routiers :</b> accord du 15 mai 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles pour 2019 .....	58
<b>Transports routiers (ouvriers) :</b> avenant n° 112 du 19 avril 2019 à l'annexe I de la convention relatif à la mise en place de l'indemnité kilométrique pour les personnels coursiers à vélo .....	66

Brochure n° 3265

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1672. – SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

**ACCORD DU 14 MAI 2019**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR 2019**

NOR : ASET1951052M  
IDCC : 1672

Entre :

FFA,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

UNSA banques et assurances ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT,

D'autre part,

Vu les articles 2, 31, 32 et 33 *a* de la convention collective nationale du 27 mai 1992 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Barème des rémunérations minimales annuelles*

1° Dans le cadre de l'article 33 *a* de la convention collective nationale du 27 mai 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2019, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 31 et 32 de la convention collective nationale du 27 mai 1992.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas le personnel qui n'est plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

## **Article 2**

### *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

## **Article 3**

### *Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)*

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective nationale du 27 mai 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DOM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Fait à Paris, le 14 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Rémunérations minimales annuelles à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2019

*(En euros.)*

CLASSE	MONTANT
1	18 800
2	19 990
3	22 710
4	26 920
5	31 830
6	41 870
7	56 880



**Convention collective nationale**  
**IDCC : 438. – ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DES SERVICES**  
**EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**  
**(13 novembre 1967)**

---

ACCORD DU 14 MAI 2019  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR 2019

NOR : ASET1951051M  
IDCC : 438

---

Entre :

FFA,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

UNSA banques et assurances ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT,

D'autre part,

Vu l'article 14, alinéa 1<sup>er</sup>, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Rémunération minimale annuelle*

1° La rémunération minimale annuelle des échelons intermédiaires prévue à l'article 14, alinéa 1<sup>er</sup>, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967, est portée à 20 410 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

2° Cette majoration conduit à rappeler qu'il peut, naturellement, être exigé des échelons intermédiaires, notamment en application de l'article 3 de la convention collective, le respect d'obligations professionnelles en termes de minimum d'activité et de production.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les échelons intermédiaires qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

## **Article 2**

### *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération minimale annuelle fixée au 1° de l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 14 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 653. – PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE**  
**DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION**  
**DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**  
**(27 mars 1972)**

---

ACCORD DU 14 MAI 2019  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR 2019

NOR : ASET1951053M  
IDCC : 653

---

Entre :

FFA,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

UNSA banques et assurances ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT,

D'autre part,

Vu l'article 14, alinéa 1<sup>er</sup>, de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Rémunération minimale annuelle*

1° La rémunération minimale annuelle des producteurs salariés de base prévue à l'article 14, alinéa 1<sup>er</sup>, de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972, est portée à 18 800 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

2° Cette majoration conduit à rappeler qu'il peut, naturellement, être exigé des producteurs salariés de base, notamment en application de l'article 3 de la convention collective, le respect d'obligations professionnelles en termes de minimum d'activité et de production.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les producteurs salariés de base qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

## **Article 2**

### *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération minimale annuelle fixée au 1° de l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 14 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3363

Convention collective nationale  
IDCC : 2785. – **SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES  
DE MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES  
ET DES OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES**

---

AVENANT N° 1 DU 11 JUIN 2019  
À L'ACCORD-CADRE DU 8 NOVEMBRE 2018  
RELATIF À LA DÉFINITION DES MODALITÉS DE NÉGOCIATION

NOR : ASET1951046M  
IDCC : 2785

---

Entre :

SYMEV ;

CNCPJ ;

SNCPJ,

D'une part, et

FS CFDT ;

FSE CGT ;

SPCPSVV CFE-CGC ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties ont signé le 8 novembre 2018 un accord-cadre définissant les modalités d'un accord ayant pour objet de permettre la négociation d'une convention collective des « commissaires de justice et des opérateurs de ventes volontaires ».

Cette négociation a, depuis lors, progressé dans le cadre ainsi défini au cours de plusieurs réunions.

L'évolution du paysage conventionnel voulue par les pouvoirs publics s'inscrit dans un cadre légal qui prend en compte les effectifs des branches.

Ainsi que le rappelle le ministère du travail dans son courrier du 12 mars 2019, la loi du 8 août 2016 a fixé l'objectif d'atteinte d'un paysage conventionnel de deux cents branches à échéance d'août 2019.

Sur le fondement des critères définis par le code du travail (art. L. 2261-32), la sous-commission de restructuration des branches (SCRBP) a engagé l'examen des conventions collectives s'appliquant à moins de 5 000 salariés.

La convention collective des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (IDCC 2785) s'applique à moins de 5 000 salariés.

Si le succès des négociations prévues par l'accord du 8 novembre 2018 conduirait bien à rapprocher les branches au 31 décembre 2019, ces négociations ne peuvent aboutir en juin 2019, échéance fixée par le ministère du travail.

Pour répondre aux préoccupations du ministère, les parties ont convenu de ce qui suit.

### I. – Dispositions générales

Aux termes du présent accord les parties :

- réaffirment fermement leur volonté de parvenir à la signature d'une convention collective des « commissaires de justice et des opérateurs de ventes volontaires » ainsi applicable aux salariés relevant des trois actuels domaines professionnels : huissiers de justice, commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires ;
- indiquent que la portée de cet engagement dépend :
  - d'une part d'un maintien des conditions de fait et de droit permettant à chaque acteur la sauvegarde du domaine propre des activités qu'il exerce (huissiers de justice, commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires) ;
  - d'autre part d'une négociation loyale de l'ensemble des parties pour parvenir à un accord prenant en compte les contraintes nées des différences existantes de fait entre ces domaines, des disparités des statuts conventionnels existant et de la nécessité de les faire évoluer.

### II. – Durée. – Révision

Le présent accord est conclu à compter du 11 juin 2019 pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2019.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa durée d'application.

La révision du présent accord est subordonnée à la signature d'un avenant lequel ne produira effet que sous réserve d'être signé par l'ensemble des parties signataires du présent accord.

### III. – Formalités

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 11 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3160. – ASSOCIATIONS DE GESTION**  
**ET DE COMPTABILITÉ**  
**(8 janvier 2013)**

---

ACCORD DU 16 MAI 2019  
RELATIF À LA MÉTHODOLOGIE DE CLASSIFICATION DES SALARIÉS DES AGC  
AU SEIN DE LA GRILLE DE LA CONVENTION DES EXPERTS-COMPTABLES  
NOR : ASET1951044M  
IDCC : 3160

---

Entre :  
UNARTI,  
D'une part, et  
CSFV CFTC ;  
FIECI CFE-CGC ;  
FEC FO,  
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet accord concerne les structures qui appliquent la convention collective nationale des associations de gestion et de comptabilité (AGC), rattachée à la convention collective nationale du personnel des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes par un arrêté du 27 juillet 2018.

Il est destiné à définir une méthodologie spécifique afin de positionner les salariés des AGC dans la grille de classification des experts-comptables.

L'accord a été conclu afin de répondre à trois objectifs :

- assurer une homogénéité de traitement : garantir au salarié un traitement identique dans toutes les structures ;
- éviter les erreurs de positionnement : s'assurer d'un positionnement de chaque salarié sur la base de modalités claires et précises au sein de chaque structure ;

et

- veiller au respect de l'obligation sur le maintien de salaire.

PRÉAMBULE

Il est rappelé que l'objectif d'une classification est de déterminer la valeur des différents emplois d'une organisation et d'instaurer une équité salariale. Il s'agit d'un positionnement qui reflète la réalité de la contribution des salariés à l'activité de l'entreprise et permet de déterminer le montant du salaire minimum conventionnel.

Avant d'appréhender le positionnement du salarié il est impératif de rappeler que, depuis 2001, la négociation relative à la classification des emplois au niveau des branches doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle.

De ce fait, une analyse des critères d'évaluation susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes devra être menée, afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés. La classification devra ainsi veiller à l'égalité à tous niveaux (rémunération, postes...) entre les femmes et les hommes.

### 1. Organisation de la classification au sein de la convention collective des experts-comptables

La grille se découpe en niveaux qui correspondent à un degré d'intervention et de responsabilité croissant :

- N5 : exécution ;
- N4 : exécution avec délégation permise ;
- N3 : conception assistée ;
- N2 : conception et animation ;
- N1 : direction.

À l'intérieur de chaque niveau, des postes de référence sont établis et constituent ainsi une progression hiérarchique.

Chaque poste, au sein de chaque niveau, porte un coefficient auquel est affecté un salaire minimum, selon une valeur de points, pour une durée de 35 heures hebdomadaires de travail.

Ce coefficient peut être augmenté de points d'adaptation qui s'obtiennent si le poste contient certaines particularités liées à la mobilité, à l'utilisation professionnelles de langues étrangères dans l'exercice des missions confiées, à l'organisation et au suivi d'une équipe et enfin à la pratique de travaux qualifiants qui relèvent de techniques différentes de l'activité principale.

La classification s'articule pour chaque poste de référence sur la base de deux critères :

- la complexité des tâches et les responsabilités ;
- la formation et l'expérience professionnelle.

### 2. Méthodologie de classification

La règle retenue consiste à évaluer le positionnement du collaborateur en partant d'un champ large à partir duquel sera ciblée plus précisément la classification en tenant compte de ses missions actuelles et de sa formation et/ou expérience professionnelle.

Par facilité rédactionnelle, il est précisé que le terme collaborateur/salarié/employé/assistant utilisé dans cet accord fait mention indifféremment aux femmes et aux hommes.

#### 2.1. Étape 1 : cibler le niveau

2.1.1. Le premier travail va consister à analyser et décrire le poste actuel.

Il s'agit de préciser le contenu du poste en quelques phrases, sans en faire une description exhaustive, en commençant par son titre.

Ce processus va permettre de rappeler le niveau de connaissance technique, le degré d'initiative, le degré d'autonomie et de contrôle hiérarchique.

2.1.2. La description du poste va ainsi permettre de cibler le niveau du collaborateur au regard de la grille de classification des experts-comptables.



Le positionnement sur le niveau se fait selon le degré d'intervention :

- le collaborateur a un niveau de connaissance technique élémentaire. Il effectue les travaux confiés sans initiative et travaille sous le contrôle total de la hiérarchie.

Il est alors dans un niveau de seule exécution et relève du niveau N5 ;

- le collaborateur a une connaissance satisfaisante des techniques de son domaine d'activité. Il peut ainsi traiter les dossiers confiés dans tous leurs aspects techniques. Il dispose d'une relative autonomie dans l'organisation de son travail et peut solliciter l'aide d'un employé de niveau inférieur (à titre ponctuel ou sous contrôle de sa hiérarchie).

Il est alors dans un niveau d'exécution avec délégation permise et relève du niveau N4 ;

- le collaborateur peut se faire aider par une équipe, de façon ponctuelle ou non. Ses fonctions supposent l'analyse de situations complexes ou spécialisées avec la recherche de solutions élaborées. Il agit avec une large autonomie, organise l'activité d'une équipe et le contrôle des tâches.

Il est alors dans un niveau de conception assistée, en tant que cadre, et relève du niveau N3 ;

- le collaborateur dispose d'une forte maîtrise technique sur l'ensemble des aspects d'un secteur donné. Les fonctions requièrent des capacités d'organisation permettant l'animation d'une unité d'exploitation (service, grande équipe, bureau secondaire...). Les fonctions supposent une délégation partielle de pouvoirs de l'employeur.

Il est alors dans un niveau de conception et animation en tant que cadre, et relève du niveau N2 ;

- le collaborateur assure une fonction concourant à la définition des orientations de la politique générale, stratégique, économique, technique et à l'articulation des différentes unités et au commandement.

Il est alors dans un niveau de direction, en tant que cadre, et relève du niveau N1.

## 2.2. Étape 2 : cerner un poste de référence

L'étape précédente aura permis de cibler le niveau du collaborateur.

Il s'agit à présent de cerner un poste de référence sur le niveau concerné.

Les précisions sur la technicité, le niveau de responsabilité et d'autonomie doivent permettre une première approche.

Niveau 5, les postes de référence :

- emplois généraux : sans expérience et/ou sans qualification ;
- employé : travaux d'exécution ne nécessitant aucune initiative professionnelle individuelle ;
- employé confirmé : travaux d'exécution effectués dans des conditions de fiabilité et de rapidité satisfaisantes ;
- employé principal : travaux d'exécution comprenant des opérations de vérification formelle qui supposent que l'employé soit capable de déceler des erreurs.

Niveau 4, les postes de référence :

- assistant : travaux d'exécution comportant une part d'initiative professionnelle dans le traitement de l'information. L'assistant se fait aider occasionnellement par des assistants de niveau inférieur et contrôle les tâches qu'il a déléguées ;
- assistant confirmé : travaux d'exécution comportant une part d'initiative professionnelle. Il peut déléguer à des assistants de niveaux inférieurs. L'assistant assume la responsabilité des travaux qu'il a délégués ;
- assistant principal : travaux d'analyse et de résolution de situations complexes, faisant appel à des connaissances pratiques et théoriques approfondies. L'assistant principal rédige les notes de synthèse et rapports. Son activité reste soumise à la validation d'un membre de l'ordre des experts-comptables ou de la compagnie des commissaires aux comptes ou d'un responsable hiérarchique.

Niveau 3, les postes de référence :

- cadre : est cadre le salarié apte à définir un programme de travail dans le respect des orientations qui sont données par un professionnel de l'expertise-comptable ou un responsable hiérarchique. Il anime et coordonne une équipe restreinte ou supervise l'activité des salariés des entreprises clientes. Peut également occuper une fonction de cadre, le salarié dont la formation technique spécifique lui permet d'exercer des missions requérant la mise en œuvre de ses connaissances de façon autonome et responsable (exemples : diplômés d'école d'ingénieurs, des facultés de droit, de sciences économiques, des écoles supérieures de commerce...). Il rend compte de façon permanente et régulière de l'état d'avancement des travaux ;
- cadre confirmé : le cadre confirmé assure avec un degré d'autonomie supérieure les tâches de définition des programmes de travail, d'animation, et de coordination d'une équipe, définies au coefficient inférieur. Son activité reste soumise à la validation d'un professionnel de l'expertise-comptable ou d'un responsable hiérarchique.

Niveau 2, les postes de référence :

- cadre principal : le cadre principal gère de façon autonome les dossiers qui lui sont confiés, sous la responsabilité d'un professionnel de l'expertise-comptable ou d'un responsable hiérarchique ; il gère son activité en fonction d'objectifs négociés et il assure le monitorat technique des membres de son équipe. Sur le plan administratif, ce cadre assure des responsabilités de haut niveau dans les domaines de gestion d'une unité ;
- chef de service : ce cadre ajoute aux qualités techniques requises pour le coefficient inférieur une forte capacité d'initiative. Il est apte à assurer le développement optimal tant des missions qu'il a en charge, que de l'unité dont il est responsable.

Niveau 1, le poste de référence :

- cadre de direction : le cadre de direction est chargé d'animer, de diriger, d'organiser un département, une unité, un service ou un établissement disposant d'une grande autonomie de fonctionnement et d'une structure interne très développée ; il est responsable des résultats de l'unité qu'il dirige.

Attention, à cette étape le poste de référence retenu n'est pas définitif. Le processus de classification va permettre de vérifier ensuite si le poste identifié correspond réellement à la situation du salarié.

### 2.3. Étape 3 : analyse du poste de référence sur la base de la complexité des tâches et la responsabilité

Il s'agit ici de vérifier la concordance entre le poste de référence retenu et la maîtrise technique du salarié et son niveau de responsabilité selon les critères identifiés dans les tableaux suivants.

#### Sur le niveau N5

POSTE DE RÉFÉRENCE	COMPLEXITÉ DES TÂCHES	RESPONSABILITÉ
Emplois généraux	—	—
Employé	Tâches simples (accessibles à un grand nombre de personnes) et fractionnées qui répondent au besoin du moment.	<p>Le salarié travaille sous le contrôle total de la hiérarchie sur la définition des objectifs, la manière de les atteindre et la conformité finale. Le poste ne confère aucune liberté au salarié dans l'organisation de son activité.</p> <p>Le salarié suit les objectifs et les procédures sans aucune dérogation. La hiérarchie effectue un contrôle au terme de tout processus de travail.</p>

POSTE DE RÉFÉRENCE	COMPLEXITÉ DES TÂCHES	RESPONSABILITÉ
Employé confirmé	Tâches simples (accessibles à un grand nombre de personnes) qui supposent des enchaînements demandant au salarié un suivi dans le temps.	Le salarié travaille sous le contrôle total de la hiérarchie sur la définition des objectifs, la manière de les atteindre et la conformité finale. Le poste permet une certaine liberté au salarié pour organiser ses processus de travail à l'intérieur d'un cadre précis.  Les résultats souhaités sont systématiquement contrôlés par la hiérarchie. La hiérarchie effectue un contrôle au terme de tout processus de travail.
Employé principal	Le travail réalisé doit suivre un formalisme particulier, lié à des exigences de résultat qualitatif. Le poste demande de maîtriser des tâches dans une spécialité donnée dont seul le salarié est responsable.	Le poste demande l'assistance de la hiérarchie pour l'exécution de certaines tâches mais comporte aussi un premier degré d'autonomie d'exécution. Le poste permet une certaine liberté au salarié pour organiser ses processus de travail à l'intérieur d'un cadre précis.  La hiérarchie effectue un contrôle au terme de tout processus de travail

#### Sur le niveau N4

POSTE DE RÉFÉRENCE	COMPLEXITÉ DES TÂCHES	RESPONSABILITÉ
Assistant	Le travail demande dans le domaine considéré une certaine expertise et un certain temps de mise en œuvre. Le salarié est responsable du processus complet en termes de forme, de fond et d'organisation du travail sur un dossier.	Le poste demande l'assistance de la hiérarchie pour l'exécution de certaines tâches mais comporte aussi un premier degré d'autonomie d'exécution. Le salarié peut se faire assister par les membres d'une équipe à des moments précis et décidés par sa hiérarchie.  Le salarié doit contrôler le respect des procédures internes. La hiérarchie effectue un contrôle au cours des processus de travail.
Assistant confirmé	Le travail demande dans le domaine considéré une certaine expertise et un certain temps de mise en œuvre. Le salarié est responsable du processus complet en termes de forme, de fond et d'organisation du travail sur un dossier.	Les tâches assignées sont réalisées en totale autonomie avec un contrôle de conformité final sous la responsabilité de la hiérarchie. L'assistance par les membres de l'équipe est régulière mais reste sous le contrôle de la hiérarchie du salarié. La fonction du salarié lui confère un jugement sur la nécessité d'opérer un contrôle du travail réalisé.  La hiérarchie effectue un contrôle au cours des processus de travail.
Assistant principal	Le travail demande dans le domaine considéré une expertise à un niveau supérieur à l'assistant confirmé et un certain temps de mise en œuvre. Le salarié est garant du processus complet en termes de forme, de fond et d'organisation du travail sur une matière ou dans un domaine relevant d'une expertise dont il est seul responsable.	Les tâches assignées sont réalisées en totale autonomie avec un contrôle de conformité final sous la responsabilité de la hiérarchie. Le salarié bénéficie d'une équipe dont il peut demander librement l'aide. La fonction conduit le salarié à établir la synthèse des travaux réalisés.  La hiérarchie effectue un contrôle au cours des processus de travail.

### Sur le niveau N3

POSTE DE RÉFÉRENCE	COMPLEXITÉ DES TÂCHES	RESPONSABILITÉ
Cadre	Le salarié définit son programme de travail et contrôle en totalité son activité qui couvre un domaine général (responsabilité de service) ou un domaine d'expertise particulière.	Le salarié a le contrôle sur les objectifs, le processus et les résultats attendus. La hiérarchie effectue un contrôle espacé des résultats. Le salarié est le manager à temps complet d'une équipe. La fonction conduit le salarié à établir la synthèse des travaux réalisés. La hiérarchie effectue un contrôle épisodique en fonction de la teneur des processus, leur urgence, leur longueur...
Cadre confirmé	Le salarié contrôle en totalité son activité qui couvre un domaine général (responsabilité de service) ou un domaine d'expertise particulière.	Le salarié gère son activité complète jusqu'au contrôle et la responsabilité des résultats. Il a le contrôle sur les objectifs, le processus et les résultats attendus. La hiérarchie effectue un contrôle espacé des résultats. Le salarié est le manager à temps complet d'une équipe. La hiérarchie effectue un contrôle épisodique en fonction de la teneur des processus, leur urgence, leur longueur...

### Sur le niveau N2

POSTE DE RÉFÉRENCE	COMPLEXITÉ DES TÂCHES	RESPONSABILITÉ
Cadre principal	Le salarié contrôle en totalité son activité qui couvre un domaine général (responsabilité de service) ou un domaine d'expertise particulière.	Le salarié gère son secteur commercial spécifique complet jusqu'au contrôle et la responsabilité des résultats. L'activité du poste en termes d'objectifs définis, de processus choisi et réalisé ainsi que de contrôle des critères de résultats sont pris en charge par le salarié. Cela n'exclut cependant pas un contrôle régulier de l'employeur ou d'un professionnel de l'expertise-comptable. Le salarié est le manager à temps complet d'une équipe. Les contrôles de l'activité du salarié sont ponctuels (moins récurrents qu'épisodiques), voire à sa demande.
Chef de service	Le salarié contrôle en totalité son activité qui couvre un domaine général (responsabilité de service) ou un domaine d'expertise particulière.	Le salarié assure une mission de direction sans délégation. Selon la taille de l'AGC, le salarié prend en charge le management opérationnel de son bureau ou service en matière d'animation des hommes, de l'organisation et des résultats économiques. L'activité du poste en termes d'objectifs définis, de processus choisi et réalisé ainsi que de contrôle des critères de résultats sont pris en charge par le salarié. Cela n'exclut cependant pas un contrôle régulier de l'employeur ou d'un professionnel de l'expertise-comptable. Les contrôles de l'activité du salarié sont ponctuels, voire à sa demande.

### Sur le niveau N1

POSTE DE RÉFÉRENCE	COMPLEXITÉ DES TÂCHES	RESPONSABILITÉ
Cadre de direction	Le salarié contrôle en totalité son activité qui couvre un domaine général (responsabilité de service) ou un domaine d'expertise particulière.	<p>Le salarié assure une mission de direction avec délégation (il dispose d'un réel niveau d'autonomie dans les décisions).</p> <p>L'activité du poste en termes d'objectifs définis, de processus choisi et réalisé ainsi que de contrôle des critères de résultats sont pris en charge par le salarié. Cela n'exclut cependant pas un contrôle régulier de l'employeur ou d'un professionnel de l'expertise-comptable.</p> <p>Si contrôle il y a, ce n'est qu'en fonction du niveau d'engagement décidé entre le salarié et l'employeur ou par l'employeur pour lui-même et non sur la méthode pour y parvenir.</p>

Cette étape va permettre d'avancer dans la confirmation ou infirmation sur le choix du poste au regard du niveau d'expertise et de responsabilité nécessaires.

L'étape suivante, basée sur l'analyse de l'expérience et des diplômes, va venir compléter cette analyse.

#### 2.4. Étape 4 : analyse du poste de référence sur la base des diplômes et/ou de l'expérience

Il s'agit ici de vérifier la concordance entre le poste de référence retenu et la formation initiale et/ou l'expérience attendue.

Sur ce point il est à préciser qu'aux termes d'un avenant du 1<sup>er</sup> juillet 2016, étendu par un arrêté du 4 mai 2017, les diplômes sont précisés à titre indicatif et qu'en l'absence du niveau requis de formation, l'expérience acquise peut se substituer.

### Sur le niveau N5

POSTE DE RÉFÉRENCE	FORMATION INITIALE	NIVEAU D'EXPÉRIENCE ATTENDU
Emplois généraux	Niveau CAP	Moins de 4 mois.
Employé	Niveau bac	
Employé confirmé	Niveau bac + 2 ou BTS-DUT	
Employé principal	Niveau bac + 2 ou BTS-DUT	Exigence de l'existence d'une expérience professionnelle préalable, mais sans aucune quantification.

### Sur le niveau N4

POSTE DE RÉFÉRENCE	FORMATION INITIALE	NIVEAU D'EXPÉRIENCE ATTENDU
Assistant	Niveau bac + 3, DCG, licence professionnelle	Exigence de l'existence d'une expérience professionnelle préalable, mais sans aucune quantification.
Assistant confirmé	Niveau bac + 3, DCG, licence professionnelle	Exigence de l'existence d'une expérience professionnelle préalable, mais sans aucune quantification.
Assistant principal		Exigence de l'existence d'une expérience professionnelle préalable, mais sans aucune quantification.

### Sur le niveau N3

POSTE DE RÉFÉRENCE	FORMATION INITIALE	NIVEAU D'EXPÉRIENCE ATTENDU
Cadre	Niveau bac + 5, master	Exigence de l'existence d'une expérience professionnelle préalable, mais sans aucune quantification.
Cadre confirmé	Niveau bac + 5, master	Exigence de l'existence d'une expérience professionnelle préalable, mais sans aucune quantification.

### Sur le niveau N2

POSTE DE RÉFÉRENCE	FORMATION INITIALE	NIVEAU D'EXPÉRIENCE ATTENDU
Cadre principal	Niveau bac + 5, master	Exigence de l'existence d'une expérience professionnelle préalable, mais sans aucune quantification.
Chef de service	Niveau bac + 5, master	Exigence de l'existence d'une expérience professionnelle préalable, mais sans aucune quantification.

### Sur le niveau N1

POSTE DE RÉFÉRENCE	FORMATION INITIALE	NIVEAU D'EXPÉRIENCE ATTENDU
Cadre de direction		

## 2.5. Étape 5 : validation du poste de référence et attribution des points de base

Le poste de référence cerné à l'étape 2 a été « vérifié » au regard des critères :

– sur la base de la complexité des tâches et la responsabilité à l'étape 3 ;

et

– sur la base des diplômes et/ou de l'expérience à l'étape 4.

Deux situations sont alors possibles :

– le poste de référence cerné au départ est conforme ;

ou

– le poste de référence n'est pas en adéquation avec les critères attendus.

Si le poste n'est pas en adéquation avec les critères attendus, il faut revoir le positionnement du salarié en reprenant les étapes 3 et 4 qui vont permettre de cerner le poste en adéquation avec le niveau du collaborateur.

Chaque poste, au sein de chaque niveau, porte un coefficient auquel est affecté un salaire minimum pour une durée de 35 heures hebdomadaires de travail ou 151,67 heures par mois.

NIVEAU	POSTE DE RÉFÉRENCE	COEFFICIENT
N5	Emplois généraux – Débutant	170
	Employé	175
	Employé confirmé	180
	Employé principal	200
N4	Assistant	220
	Assistant confirmé	260
	Assistant principal	280

NIVEAU	POSTE DE RÉFÉRENCE	COEFFICIENT
N3	Cadre	330
	Cadre confirmé	385
N2	Cadre principal	450
	Chef de service	500
N1	Cadre de direction	600

## 2.6. Étape 6 : attribution éventuelle des points d'adaptation

Le coefficient attribué à un poste peut être augmenté de points d'adaptation si le poste contient certaines particularités prédéfinies.

NATURE	POINT	NIVEAU CONCERNÉ
<b>Mobilité</b> Intervention en entreprise au moins 2 jours par semaine ou 8 jours par mois	10	N5
<b>Langues étrangères</b> Utilisation professionnelle de la langue écrite et orale dans le cadre des missions	20 par langue	tous
<b>Organisation et suivi d'une équipe</b> Jusqu'à 3 salariés de niveau inférieur	10 par salarié encadré	N4
<b>Techniques connexes</b> Travaux permanents qui relèvent de techniques différentes de celles de l'activité principale	10	N5 ou N4

À noter que l'attribution des points supplémentaires n'entraîne en aucun cas un changement du niveau d'intervention dont relève le poste de référence considéré.

## 2.7. Étape 7 : la prime d'ancienneté

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté, payée par fractions mensuelles, égale à :

(En euros.)

PALIER D'ANCIENNETÉ	VALEUR DU POINT	MONTANT ANNUEL 2019
3 ans	3 fois	322,80
6 ans	6 fois	645,60
9 ans	9 fois	968,40
12 ans	12 fois	1 291,20
15 ans	15 fois	1 614,00

## 2.8. Étape 8 : calcul et vérification du salaire par rapport à l'actuel

La classification des salariés dans la grille des experts-comptables impose le maintien au minimum du salaire actuel.

À cette étape, il s'agit de calculer le salaire au regard des éléments de la nouvelle grille :

1. Coefficient attribué = salaire brut de base ;
2. Points éventuels de majoration qui viennent s'ajouter au coefficient de base ;
3. Prime d'ancienneté.

# Grille des salaires 2019

(En euros.)

NIVEAU	POSTE DE RÉFÉRENCE	COEFFICIENT	MONTANT ANNUEL
N5	Emplois généraux – débutant	170	18 386
	Employé	175	18 724
	Employé confirmé	180	19 061
		185	19 399
		190	19 737
		195	20 074
	Employé principal	200	20 412
		210	21 087
N4	Assistant	220	21 763
		230	22 438
		235	22 776
		240	23 113
		250	23 789
		255	24 126
		260	24 464
	Assistant confirmé	270	25 139
		275	25 477
		280	25 814
	Assistant principal	290	26 490
		295	26 827
		300	27 165
		310	27 840
		315	28 178
N3	Cadre	330	29 191
		350	30 542
	Cadre confirmé	385	32 905
		405	34 256
N2	Cadre principal	450	37 295
		470	38 645
	Chef de service	500	40 671
		520	42 022
N1	Cadre de direction	600	47 424
		620	48 775
	Salarié inscrit au tableau de l'OEC	40	42 038



## Synthèse du positionnement

DÉTERMINATION DU POSITIONNEMENT AU REGARD DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES EXPERTS-COMPTABLES	
1. Poste de référence	
2. Coefficient de base	
3. Points d'adaptation :	
<i>Mobilité</i>	
<i>Langues étrangères</i>	
<i>Suivi d'une équipe</i>	
<i>Techniques connexes</i>	
<i>Total</i>	
4. Coefficient final (coefficient de base + points d'adaptation)	
5. Montant annuel	
6. Prime d'ancienneté	
7. Salaire minimum brut au regard de la classification	
8. Comparatif avec le salaire brut actuel annuel au sein de l'AGC hors primes exceptionnelles (gratifications versées en plus du salaire habituel et non-récurrentes)	

Le tableau précédent permet de déterminer le salaire annuel du salarié au regard de sa classification.

Un comparatif doit à présent être effectué avec le salaire actuel, prime d'ancienneté comprise.

Si le salaire actuel est inférieur à celui déterminé par la nouvelle classification, il convient de l'aligner sur le minimum légal conventionnel de la grille des experts-comptables.

### 3. Information sur la classification auprès du salarié

Le salarié est informé de la méthodologie mise en œuvre pour définir son positionnement dans la nouvelle grille de classification.

Le positionnement retenu doit faire l'objet d'une information de la part de l'employeur auprès du salarié, avant le 31 décembre 2019, dans un cadre défini par l'AGC.

En cas de désaccord par le salarié sur le positionnement qui ressort de la procédure décrite, il peut solliciter un entretien auprès de son employeur.

Cet entretien peut aboutir à 3 situations :

- face aux éléments présentés par le salarié sur sa situation, l'employeur accepte de revoir le positionnement ;

ou

- après explication de l'employeur, le salarié reconnaît la légitimité du positionnement qui a été fait ;

ou

- le salarié est en total désaccord avec l'employeur et s'estime injustement positionné.

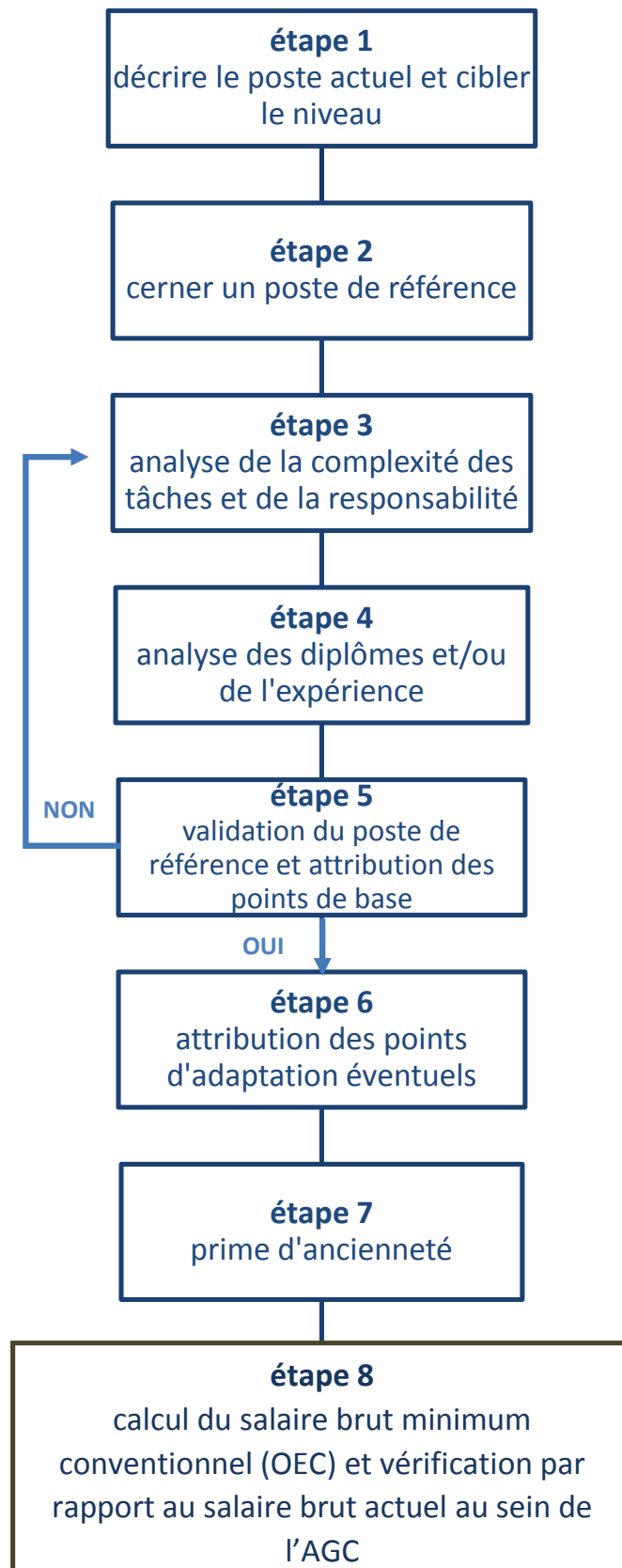
Si le salarié reste en désaccord avec son employeur à l'issue de l'entretien, il a la faculté de solliciter l'avis d'une commission nationale *ad hoc* composée des représentants syndicaux des salariés et de la délégation patronale UNARTI.

Fait à Paris, le 16 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### DIAGRAMME SYNTHÈSE DE MÉTHODOLOGIE DE CLASSIFICATION



**Convention collective départementale**  
**IDCC : 2294. – INDUSTRIES ET MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE**  
**(Aube)**  
**(5 juin 2002)**  
*(Bulletin officiel n° 2002-11 bis)*  
(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,  
*Journal officiel* du 23 juin 2004)

---

**ACCORD DU 14 MAI 2019**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX EFFECTIFS GARANTIS**  
**ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES**  
**POUR L'ANNÉE 2019**  
NOR : ASET1951049M  
IDCC : 2294

---

Entre :  
UIMM Champagne-Ardenne,  
D'une part, et  
CFDT métallurgie ;  
CFE-CGC métallurgie ;  
UFIC UNSA ;  
CGT métaux,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**TITRE 1<sup>er</sup>**  
**BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX EFFECTIFS GARANTIS**

**Article 1<sup>er</sup>**

Il est institué un barème des salaires minimaux effectifs garantis (SMEG), fixé à l'article 4 du présent accord, s'appliquant aux agents de maîtrise, aux administratifs, techniciens et aux ouvriers occupant des fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975, et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de l'union des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube.

**Article 2**

Les salaires sont arrêtés pour un horaire mensuel de 151,67 heures, compensation pour réduction d'horaires incluse. Ayant le caractère de salaires, ils n'ont pas à supporter la majoration de 5 % à 7 % résultant des accords nationaux du 30 janvier 1980 et du 13 janvier 1983 modifiés, et n'ont pas à être pris comme base de calcul de la prime d'ancienneté.

### Article 3

Pour la compensation annuelle des sommes réellement perçues par les salariés, avec le présent barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire y compris l'ensemble des compensations pour réduction d'horaire, à l'exception de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la métallurgie de l'Aube, des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, des sommes ayant le caractère d'un remboursement de frais et des primes ou indemnités prévues par la convention collective de la métallurgie de l'Aube dues au titre du travail exceptionnel la nuit ou le dimanche ou un jour férié légal, au titre du travail continu en équipes successives et enfin des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

### Article 4

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le barème des salaires minimaux effectifs garantis applicables aux personnels s'établit de la façon suivante :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE ANNUEL
I	1	140	18 300
	2	145	18 334
	3	155	18 470
II	1	170	19 032
	2	180	19 034
	3	190	19 276
III	1	215	19 374
	2	225	19 384
	3	240	20 488
IV	1	255	20 646
	2	270	21 190
	3	285	22 194
V	1	305	23 725
	2	335	25 885
	3	365	28 479
	4	395	31 073

### Article 5

Ces barèmes sont adaptés à l'horaire effectif de travail de chaque salarié. Ils supportent, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires. Ils sont adaptés, le cas échéant, en cas de suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, et en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année ou de changement de coefficient.

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles, et les abattements prévus pour les jeunes salariés au-dessous de 18 ans.

S'agissant de salaires minimaux effectifs garantis, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail. S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du salaire minimal effectif garanti applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel ou les membres du comité social et économique du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

#### **Article 6**

Les salaires minimaux effectifs garantis n'ont aucune incidence sur les rémunérations minimales hiérarchiques qui restent applicables, notamment pour le calcul de la prime d'ancienneté.

#### **Article 7**

Il est convenu que si la rémunération effective garantie annuelle devenait inférieure au Smic pour certains coefficients, les parties se réuniraient à nouveau pour négocier sur les rémunérations effectives garanties annuelles.

À défaut d'initiative de la partie patronale dans les 3 mois, la négociation s'engagerait dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.

#### **Article 8**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### **TITRE II**

## **BARÈMES DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES**

#### **Article 9**

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux personnels ouvriers, administratifs et techniciens, agents de maîtrise, agents de maîtrise d'atelier.

#### **Article 10**

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servent exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube.

#### **Article 11**

Les parties signataires sont convenues d'actualiser comme suite le barème des rémunérations minimales hiérarchiques. La valeur du point est revalorisée à 4,71 €.

#### **Article 12**

Les rémunérations minimales hiérarchiques ci-après définies sont établies sur la base de la durée légale du travail en vigueur et comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée de travail. Le barème doit être adapté en fonction de l'horaire de travail effectif réellement pratiqué.

#### **Article 13**

Le barème établi sur ces valeurs du point prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

#### **Article 14**

L'UIMM Champagne-Ardenne, site de l'Aube, s'engage à ne pas creuser l'écart avec la moyenne régionale de la valeur du point à l'avenir. Cette moyenne régionale est au 14 mai 2019 d'un montant de 4,95 €.

Les valeurs au 14 mai 2019 étant pour :

- les Ardennes, de 4,93 €, accord du 29 avril 2019 ;
- la Haute-Marne, de 5,20 €, accord du 26 mai 2018 ;
- la Marne, de 5,03 €, accord du 28 avril 2017 ;
- l'Aube, de 4,67 €, accord du 2 mai 2018.

Ceci implique que toutes propositions de l'UIMM qui respectent scrupuleusement l'article 12 fassent l'objet d'un accord des partenaires sociaux afin de ne pas remettre en cause l'engagement de l'UIMM relatif à cet article.

#### **Article 15**

En application des articles 4 et 5 de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers, une majoration de 5 % sera ajoutée aux barèmes calculés sur la valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Pour la garantie complémentaire des agents de maîtrise, cette garantie est portée à 7 %.

#### **Article 16**

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le texte de cet avenant.

Le présent accord, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

#### **Article 17**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Fait à Rosières-près-Troyes, le 14 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

**Barème des rémunérations minimales hiérarchiques pour le calcul de la prime d'ancienneté  
au 1<sup>er</sup> juillet 2019**

Valeur du point : 4,71.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEF.	NIV.	ÉCH.	ADMINISTRATIF et technicien		OUVRIER				AGENT DE MAÎTRISE		AGENT DE MAÎTRISE D'ATELIER		
			RMH	Catégorie	RMH	Majoration 5 %	TOTAL RMH avec majoration	Catégorie	RMH	RMH	Majoration 7 %	TOTAL RMH avec majoration	
140	I	1	659,40	0 1	659,40	32,97	692,37						
145		2	682,95	0 2	682,95	34,15	717,10						
155		3	730,05	0 3	730,05	36,50	766,55						
170	II	1	800,70	P 1	800,70	40,04	840,74						
180		2	847,80										
190		3	894,90	P 2	894,90	44,75	939,65						
215	III	1	1 012,65	P 3	1 012,65	50,63	1 063,28	AM 1	1 012,65	1 012,65	70,89	1 083,54	
225		2	1 059,75										
240		3	1 130,40	TA 1	1 130,40	56,52	1 186,92	AM 2	1 130,40	1 130,4	79,13	1 209,53	
255	IV	1	1 201,05	TA 2	1 201,05	60,05	1 261,10	AM 3	1 201,05	1 201,05	84,07	1 285,12	
270		2	1 271,70	TA 3	1 271,70	63,59	1 335,29						
285		3	1 342,35	TA 4	1 342,35	67,12	1 409,47	AM 4	1 342,35	1 342,35	93,96	1 436,31	



COEF.	NIV.	ÉCH.	ADMINISTRATIF et technicien	OUVRIER				AGENT DE MAÎTRISE		AGENT DE MAÎTRISE D'ATELIER		
			RMH	Catégorie	RMH	Majoration 5 %	TOTAL RMH avec majoration	Catégorie	RMH	RMH	Majoration 7 %	TOTAL RMH avec majoration
305	V	1	1 436,55					AM 5	1 436,55	1 436,55	100,56	1 537,11
335		2	1 577,85					AM 6	1 577,85	1 577,85	110,45	1 688,30
365		3	1 719,15					AM 7	1 719,15	1 719,15	120,34	1 839,49
395		4	1 860,45						1 860,45	1 860,45	130,23	1 990,68

## ANNEXE

**Tableau des primes d'ancienneté applicables aux administratifs et techniciens  
et aux agents de maîtrise autres que d'atelier au 1<sup>er</sup> juillet 2019**

Valeur du point : 4,71 €.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEF.	NIV.	ÉCH.	CAT.	RMH	ANCIENNETÉ												
					3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
140		1		659,40	19,78	26,38	32,97	39,56	46,16	52,75	59,35	65,94	72,53	79,13	85,72	92,32	98,91
145	I	2		682,95	20,49	27,32	34,15	40,98	47,81	54,64	61,47	68,30	75,12	81,95	88,78	95,61	102,44
155		3		730,05	21,90	29,20	36,50	43,80	51,10	58,40	65,70	73,01	80,31	87,61	94,91	102,21	109,51
170		1		800,70	24,02	32,03	40,04	48,04	56,05	64,06	72,06	80,07	88,08	96,08	104,09	112,10	120,11
180	II	2		847,80	25,43	33,91	42,39	50,87	59,35	67,82	76,30	84,78	93,26	101,74	110,21	118,69	127,17
190		3		894,90	26,85	35,80	44,75	53,69	62,64	71,59	80,54	89,49	98,44	107,39	116,34	125,29	134,24
215		1	AM 1	1 012,65	30,38	40,51	50,63	60,76	70,89	81,01	91,14	101,27	111,39	121,52	131,64	141,77	151,90
225	III	2		1 059,75	31,79	42,39	52,99	63,59	74,18	84,78	95,38	105,98	116,57	127,17	137,77	148,37	158,96
240		3	AM 2	1 130,40	33,91	45,22	56,52	67,82	79,13	90,43	101,74	113,04	124,34	135,65	146,95	158,26	169,56
255		1	AM 3	1 201,05	36,03	48,04	60,05	72,06	84,07	96,08	108,09	120,11	132,12	144,13	156,14	168,15	180,16
270	IV	2		1 271,70	38,15	50,87	63,59	76,30	89,02	101,74	114,45	127,17	139,89	152,60	165,32	178,04	190,76
285		3	AM 4	1 342,35	40,27	53,69	67,12	80,54	93,96	107,39	120,81	134,24	147,66	161,08	174,51	187,93	201,35

COEF.	NIV.	ÉCH.	CAT.	RMH	ANCIENNETÉ												
					3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
305	V	1	AM 5	1 436,55	43,10	57,46	71,83	86,19	100,56	114,92	129,29	143,66	158,02	172,39	186,75	201,12	215,48
335		2	AM 6	1 577,85	47,34	63,11	78,89	94,67	110,45	126,23	142,01	157,79	173,56	189,34	205,12	220,90	236,68
365		3	AM 7	1 719,15	51,57	68,77	85,96	103,15	120,34	137,53	154,72	171,92	189,11	206,30	223,49	240,68	257,87
395		4		1 860,45	55,81	74,42	93,02	111,63	130,23	148,84	167,44	186,05	204,65	223,25	241,86	260,46	279,07

# ANNEXE

**Tableau des primes d'ancienneté applicables aux agents de maîtrise d'atelier  
au 1<sup>er</sup> juillet 2019**

Valeur du point : 4,71 €.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEF.	NIV.	ÉCH.	CAT.	RMH avec majoration de 7 %	ANCIENNETÉ												
					3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
140	I	1															
145		2															
155		3															
170	II	1															
180		2															
190		3															
215	III	1	AM 1	1 083,54	32,51	43,34	54,18	65,01	75,85	86,68	97,52	108,35	119,19	130,02	140,86	151,69	162,53
225		2															
240		3	AM 2	1 209,53	36,29	48,38	60,48	72,57	84,67	96,76	108,86	120,95	133,05	145,14	157,24	169,33	181,43
255	IV	1	AM 3	1 285,12	38,55	51,40	64,26	77,11	89,96	102,81	115,66	128,51	141,36	154,21	167,07	179,92	192,77
270		2															
285		3	AM 4	1 436,31	43,09	57,45	71,82	86,18	100,54	114,91	129,27	143,63	157,99	172,36	186,72	201,08	215,45
305	V	1	AM 5	1 537,11	46,11	61,48	76,86	92,23	107,60	122,97	138,34	153,71	169,08	184,45	199,82	215,20	230,57
335		2	AM 6	1 688,30	50,65	67,53	84,41	101,30	118,18	135,06	151,95	168,83	185,71	202,60	219,48	236,36	253,24
365		3	AM 7	1 839,49	55,18	73,58	91,97	110,37	128,76	147,16	165,55	183,95	202,34	220,74	239,13	257,53	275,92
395		4		1 990,68	59,72	79,63	99,53	119,44	139,35	159,25	179,16	199,07	218,97	238,88	258,79	278,70	298,60

## ANNEXE

**Tableau des primes d'ancienneté applicables aux ouvriers au 1<sup>er</sup> juillet 2019**

Valeur du point : 4,71 €.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEF.	NIV.	ÉCH.	CAT.	RMH avec majoration de 5 %	ANCIENNETÉ												
					3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
140		1		692,37	20,77	27,69	34,62	41,54	48,47	55,39	62,31	69,24	76,16	83,08	90,01	96,93	103,86
145	I	2		717,10	21,51	28,68	35,85	43,03	50,20	57,37	64,54	71,71	78,88	86,05	93,22	100,39	107,56
155		3		766,55	23,00	30,66	38,33	45,99	53,66	61,32	68,99	76,66	84,32	91,99	99,65	107,32	114,98
170		1		840,74	25,22	33,63	42,04	50,44	58,85	67,26	75,67	84,07	92,48	100,89	109,30	117,70	126,11
180	II	2															
190		3		939,65	28,19	37,59	46,98	56,38	65,78	75,17	84,57	93,96	103,36	112,76	122,15	131,55	140,95
215		1	AM 1	1 063,28	31,90	42,53	53,16	63,80	74,43	85,06	95,70	106,33	116,96	127,59	138,23	148,86	159,49
225	III	2															
240		3	AM 2	1 186,92	35,61	47,48	59,35	71,22	83,08	94,95	106,82	118,69	130,56	142,43	154,30	166,17	178,04
255		1	AM 3	1 261,10	37,83	50,44	63,06	75,67	88,28	100,89	113,50	126,11	138,72	151,33	163,94	176,55	189,17
270	IV	2		1 335,29	40,06	53,41	66,76	80,12	93,47	106,82	120,18	133,53	146,88	160,23	173,59	186,94	200,29
285		3	AM 4	1 409,47	42,28	56,38	70,47	84,57	98,66	112,76	126,85	140,95	155,04	169,14	183,23	197,33	211,42

COEF.	NIV.	ÉCH.	CAT.	RMH avec majoration de 5 %	ANCIENNETÉ												
					3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
305	V	1	AM 5														
335		2	AM 6														
365		3	AM 7														
395		4															

**Convention collective**

IDCC : 2266. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

**(Mayenne)**

**(11 janvier 1993)**

(Bulletin officiel n° 2002-6 bis)  
(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,  
Journal officiel du 23 juin 2004)

ACCORD DU 23 MAI 2019

ANNEXE « SALAIRES A.2-21 » À L'AVENANT « A »

NOR : ASET1951050M

IDCC : 2266

Entre :

UIMM Mayenne,

D'une part, et

CFDT métaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit, en annexe aux dispositions de l'article 14-I de l'avenant « A » de la convention collective de la métallurgie de la Mayenne :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Rémunérations minimales hiérarchiques*

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019 pour l'application de la convention collective, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques du personnel OATAM des industries métallurgiques de la Mayenne, servant de base de calcul à la prime d'ancienneté (art. A-16), et aux indemnités de paniers et de casse-croûte (A-20), sera sur la base d'une valeur de point fixée à : 4,95 €.

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

**Article 2**

*Rémunérations minimales annuelles garanties*

Les garanties annuelles de rémunération effective, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, telles que définies à l'article A-14 de l'avenant « A » de la convention collective de la Mayenne sont fixées à compter de l'année 2019, selon le barème suivant.

Base : 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
I	1	140	18 358
	2	145	18 445
	3	155	18 456
II	1	170	18 508
	2	180	18 531
	3	190	18 586
III	1	215	18 786
	2	225	18 844
	3	240	19 040
IV	1	255	20 125
	2	270	20 788
	3	285	21 434
V	1	305	22 566
	2	335	24 886
	3	365	27 747
	4	395	30 269

### **Article 3**

#### *Entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### **Article 4**

#### *Publicité de l'accord*

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Laval, le 23 mai 2019.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3063

Convention collective nationale

IDCC : 1555. – **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS  
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE  
ET VÉTÉRINAIRE**

---

ACCORD DU 13 MARS 2019  
RELATIF À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

NOR : *ASET1951045M*  
IDCC : 1555

Entre :  
FACOPHAR ;  
SIMV ;  
ANSVADM ;  
SIDIV,

D'une part, et  
FCE CFDT ;  
CMTE CFTC ;  
CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des actions engagées par la branche, notamment en termes de santé physique, et réaffirme la volonté des partenaires sociaux d'améliorer les dispositifs d'identification et de prévention des risques professionnels ainsi que les conditions de vie et de santé au travail des salarié(e)s.

La qualité de vie au travail est une nouvelle approche des sujets touchant aux rapports santé - sécurité, organisation - condition de travail, vie professionnelle - vie personnelle, et conciliant différents enjeux :

Les enjeux sociétaux, reflet de la diversité des salarié(e)s, au travers de l'âge, du genre, de l'éloignement du lieu de travail... engagent la branche et les entreprises à négocier des sujets tels que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le (la) salarié(e) en situation de handicap, le maintien dans l'emploi au travers de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la conciliation des temps, le télétravail... En agissant sur ces sujets, la qualité de vie au travail favorise l'attractivité de la branche et des entreprises et participe au maintien dans l'emploi.

Les enjeux du travail, en lien avec la santé au travail, renvoient aux sujets tels que l'autonomie dans le travail, l'intérêt et le sens accordé au travail, le dialogue professionnel, le développement de la capacité à agir...

Les enjeux économiques conduisent les entreprises à maintenir et développer les compétences des salarié(e)s afin d'innover les produits, les prestations, les processus de production et des organisations. Ces innovations incitent à déployer constamment des plans de développement professionnel et la formation des salarié(e)s.

La branche souhaite que les entreprises abordent la qualité de vie au travail de manière globale en prenant en compte l'ensemble de ces enjeux sur la base d'un diagnostic partagé par les acteurs de l'entreprise et d'un plan d'actions concerté dans le cadre du dialogue social.

La qualité de vie au travail est ainsi le déploiement au sein de la relation de travail des principes de la RSE (responsabilité sociale et environnementale), soucieuse de l'impact des activités sur le (la) salarié(e) et son environnement, en rappelant la nécessité de préserver la santé du (de la) salarié(e). C'est aussi une condition d'atteinte des 17 objectifs de développement durable (ODD) conçus dans le cadre des travaux des Nations unies en 2015.

Cette inscription durable souligne la volonté de la branche d'engager les entreprises à évaluer les risques afin de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale ainsi que la sécurité des salarié(e)s, en améliorant leurs conditions de travail. Cet accord vise également à suivre la directive n° 2002/73/CE du Parlement européen et du conseil du 23 septembre 2002 et le traité instituant la communauté européenne du 24 décembre 2002, et le pacte mondial des Nations unies reposant sur quatre valeurs fondamentales (droit de l'homme, normes du travail, environnement, lutte contre la corruption).

En plus d'affirmer leur responsabilité sociale, les entreprises s'engageant dans la qualité de vie au travail, adoptent une démarche centrée sur l'analyse des situations de travail réelles et la réflexion partagée entre tous les acteurs de l'entreprise sur l'organisation du travail. Cette démarche mise en œuvre soit à l'occasion de nouveaux projets de transformation techniques ou organisationnels, soit en réponse à des dysfonctionnements ou encore dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail, renforcent l'efficacité et la pérennité des transformations.

Aussi, le présent accord fixe le principe d'une prise en compte systématique de la qualité de vie au travail, quels que soient les sujets traités dans les négociations de branche, et donne aux entreprises une réflexion et un cadre méthodologique communs leur permettant d'impulser la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer la qualité de vie au travail.

Il a pour ambition d'aider les entreprises à donner du sens au travail pour les salariés, autant d'un point de vue individuel dans la recherche d'équilibre entre leurs attentes, besoins et aspirations, que d'un point de vue organisationnel dans la recherche de directions clairement définies.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif. Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

## **Article 2**

### *Qualité de vie au travail, l'engagement de tous les acteurs*

La qualité de vie au travail repose majoritairement sur l'amélioration des conditions de travail et d'emploi, la santé-sécurité au travail, et le dialogue social. Son développement est donc conditionné au plein exercice des rôles et des compétences respectives des différents acteurs de l'entreprise en ces

matières : l'employeur, les services de prévention et de santé au travail, le CSE (comité social et économique) ou le CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), les salarié(e)s et les délégué(e)s syndicaux(ales). Les entreprises extérieures présentes dans les entreprises le sont également.

Au-delà de l'exercice de ces rôles, la qualité de vie au travail passe par un dialogue entre tous ces acteurs de l'entreprise, les relations devant être fondées sur la transparence et l'écoute des points de vue variés.

La qualité de vie au travail est alors un objet de dialogue social structurant pour toute l'entreprise.

L'employeur est responsable de la démarche d'évaluation et de préservation de la sécurité et de la santé des salarié.es, et doit associer à ces démarches tous les acteurs de la prévention ainsi que les managers. Il prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salarié(e)s. Compte tenu de la nature des activités de l'entreprise, il évalue également les risques pour la santé et la sécurité des salarié(e)s. Il transcrit au moins une fois par an, dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, les résultats de ces évaluations. Il définit ainsi la politique de santé et met en œuvre les actions nécessaires.

À ce titre, l'entreprise doit :

- anticiper et prendre en compte l'impact sur les salarié(e)s de tous les changements au sein de l'entreprise, qu'ils soient de l'ordre de l'investissement technologique ou de réorganisation. Cette prise en compte comprend à la fois les risques psychosociaux et les besoins de compétences, et associe à la démarche les partenaires sociaux et les managers ;
- responsabiliser les managers dans leurs relations avec les équipes avec un temps suffisant d'échanges ;
- favoriser l'implication de l'ensemble des salarié(e)s et des managers pour assurer une culture commune autour de la sécurité et de la santé.

Les entreprises comprenant plusieurs établissements peuvent instituer une commission centralisée « Qualité de vie au travail » chargée de proposer et suivre toutes les actions déployées au niveau de l'entreprise en matière de santé et de qualité de vie au travail. Plus particulièrement, cette commission :

- examine annuellement les actions déployées ;
- propose des axes de développement d'actions sur la qualité de vie au travail et suivre les actions de sensibilisation et de formation nécessaires, en coordination avec les autres acteurs.

À défaut de mise en place de cette commission, le CCSE (comité social et économique central) traite ce sujet dans ses ordres du jour.

Doivent être associés de manière étroite et constante les acteurs suivants :

Les salarié(e)s peuvent agir, participer, s'exprimer et être entendu(e)s sur les aspects relatifs à la qualité de vie au travail (organisation du travail, aménagement du poste de travail, environnement de travail...), notamment dans le cadre du droit d'expression (cf. art. 3). Ils (elles) peuvent être un relais pour faire passer les messages aux managers et orienter leurs collègues dans le but de limiter les risques d'isolement et de prévenir toute situation à risque.

Le CSE ou le CHSCT dont une des missions est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salarié(e)s, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales et réglementaires prises en la matière. Dans ce cadre, le CSE est pleinement associé aux démarches de prévention menées dans l'entreprise.

Il procède également à l'analyse et à la prévention des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salarié(e)s de l'entreprise ainsi qu'à l'analyse de leurs conditions de travail. Leur connaissance du terrain constitue un élément utile à l'évaluation des risques. Il procède régulièrement à des audits et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladie professionnelles ou à caractère professionnel.

Le CSE ou le CHSCT est consulté notamment :

- avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- lors de l'introduction de nouvelles technologies ;
- sur le plan d'adaptation établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides ;
- sur les documents se rattachant à sa mission, notamment le règlement intérieur ;
- lors de tout accident de travail ou incident majeur.

Par ailleurs l'entreprise lui présente au moins une fois par an :

- un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée ;
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

La mise en œuvre d'une véritable politique de prévention de la santé au travail et des risques professionnels suppose des représentants du personnel formés et informés. En conséquence, les membres du CSE ou le CHSCT bénéficient des dispositions prévues aux articles L. 2315-18 et L. 4614-14 du code du travail. Le temps passé à la formation est considéré comme du temps de travail effectif et ces actions doivent être menées pendant les horaires habituels de travail.

Les managers contribuent à l'amélioration de la qualité de vie au travail par l'attention qu'ils (elles) portent notamment à la charge de travail des salarié(e)s qu'ils (elles) encadrent, à l'organisation du travail qu'ils, elles mettent en place (ceci dans le cadre du respect des règles légales et conventionnelles en matière de temps de travail), et à la circulation descendante et ascendante de l'information au sein des équipes. Le rôle des encadrants de proximité est également déterminant dans la mise en place de nouvelles formes d'organisation. C'est pourquoi le déploiement de la QVT nécessite un accompagnement spécifique de la ligne managériale afin qu'elle soit en mesure de concilier le développement de l'activité de l'entreprise et la qualité de vie au travail.

Le (la) responsable hygiène-sécurité-environnement (HSE) est chargé(e) de coordonner l'ensemble des acteurs pouvant intervenir dans la phase de prévention de risques professionnels (élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels, suivi des actions de prévention...).

Les professionnels du service de santé au travail sont habilités à faire appel aux compétences médicales, techniques et d'organisation nécessaires à la prévention des risques professionnels.

Conjointement avec le CSE ou le CHSCT dans le cadre légal qui lui est imparti, le (la) médecin du travail conseille, propose au CSE ou au CHSCT et à l'entreprise des enquêtes auprès des salarié(e)s dès lors qu'il, elle estime qu'un problème de santé au travail touche un groupe de personnes.

Les ergonomes, psychologues ou tout autre expert internes ou externes à l'entreprise doivent pouvoir exercer leurs prérogatives dans de bonnes conditions en ayant à leurs dispositions tous les moyens nécessaires lorsque des sujets spécifiques le justifient.

Le (la) médiateur (médiatrice) interne ou externe à l'entreprise a pour rôle, dans le cadre d'un conflit, de permettre aux salarié(e)s de s'exprimer sur ce qu'il leur semble ne pas fonctionner dans l'entreprise. La médiation en entreprise vise alors à redonner la parole à chacun, parole ayant la même valeur durant le temps de la médiation, peu importe la fonction, le statut, ou la relation hiérarchique. Il (elle) fait émerger avec les salarié(e)s la solution au conflit et les conditions pour ne pas le reproduire.

Aussi, quelle que soit l'organisation de l'entreprise :

- les sujets de la qualité de vie au travail sont régulièrement portés à l'ordre du jour des différentes instances, commissions existantes ou réunions d'échange dans l'entreprise afin de permettre une discussion sur ce sujet et un suivi des actions mises en œuvre. Afin de permettre aux différents acteurs d'exercer leurs prérogatives, des réunions supplémentaires à l'existant peuvent être mises en place lorsque des sujets spécifiques le justifient ;
- le dialogue au quotidien entre les parties prenantes dans l'environnement de travail est facilité afin de contribuer au développement personnel et professionnel des salarié(e)s. En étant à l'écoute de ses collègues et en faisant remonter les éventuels sujets au management et/ou au service ressources humaines et/ou aux représentant(e)s du personnel et/au service de santé au travail, chacun contribue ainsi au bien-être au travail de tous ;
- il est conseillé aux entreprises de formaliser un temps d'échanges régulier entre le manager et l'ensemble de son équipe.

### **Article 3**

#### *Droit d'expression des salariés*

Dans le cadre d'un accord d'entreprise relatif à la qualité de vie au travail ou à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou à défaut d'accord dans le cadre des négociations sur ces mêmes thèmes, les salarié(e)s bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail (articles L. 2281-1 et suivants du code du travail).

Il s'agit de la possibilité pour les salarié(e)s de s'exprimer dans le cadre de groupes ou de réunions sur leur travail et de proposer des améliorations. Cette expression directe et collective des salarié(e)s a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils, elles appartiennent et dans l'entreprise.

En cela l'exercice du droit d'expression dans l'entreprise participe à la prévention des risques socioprofessionnels et s'inscrit pleinement dans le cadre d'une démarche de qualité de vie au travail.

Ce droit d'expression peut être aussi individuel ; un(e) salarié(e) ne peut en être privé(e) tant qu'il (elle) l'exerce dans le respect du lien de subordination qui le (la) lie à son employeur.

### **Article 4**

#### *Diagnostic préalable*

Améliorer la qualité de vie au travail suppose de savoir la mesurer. L'étape préalable pour mettre en place la qualité de vie au travail dans l'entreprise est donc celle du diagnostic. Celui-ci consiste en l'identification des thématiques prioritaires de qualité de vie au travail en analysant certaines données sociales, en évaluant la satisfaction des salarié(e)s, et en analysant les situations de travail.

Cette étape est déployée systématiquement dans le cadre d'une démarche globale d'amélioration de la qualité de vie au travail, et peut être recommandée en alternative ou en appui de groupes de travail dans le cadre :

- d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- de la mise en place d'une démarche qualité ;
- de la mise en œuvre d'un investissement technologique ou d'une nouvelle organisation.

L'analyse des données sociales permet de repérer les activités ou services pour lesquels se posent des problématiques de conditions de travail, de comprendre les effets des conditions de travail sur la santé et les parcours des salarié(e)s, d'identifier des liens entre les caractéristiques des salarié(e)s (niveau de qualification, âge, ancienneté...) et les conditions de travail qu'ils, elles rencontrent, et de croiser les données pour traduire les conditions de travail rencontrées par les salarié(e)s.

Les sources de données prises en compte dans le cadre du diagnostic sont le plus souvent le document unique d'évaluation des risques professionnels, le bilan social, le reporting RSE, la BDES (base de données économique et sociale), les fiches de poste, les répertoires des métiers.

Les indicateurs sociaux, de santé et de sécurité au travail comme les taux d'absentéisme, de rotation des salarié(e)s (turn-over), d'accidents du travail ou bien encore la part de salarié(e)s impacté(e)s par des troubles musculo-squelettiques, des troubles psychosociaux... constituent des signaux pour les managers et les directions d'entreprise, de l'état des conditions de travail et de leur évolution.

En revanche, ils ne permettent pas de comprendre quels sont les mécanismes concrets à l'œuvre dans le travail entraînant le mal-être et sur lesquels doivent porter les actions correctives ou préventives. Il est donc nécessaire de déployer des évaluations ou enquêtes pour les identifier.

L'évaluation du bien-être des salarié(e)s au travail, basée sur une enquête par questionnaire et accompagnée d'une démarche participative, permet d'identifier les thèmes prioritaires sur lesquels l'action doit porter, et de trouver des pistes d'amélioration de la qualité de vie au travail et du climat social. En impliquant les différents acteurs de l'entreprise, en identifiant et en hiérarchisant les attentes des salarié(e)s, la démarche aboutit à la fixation d'objectifs opérationnels.

Différents modèles contribuent à la construction d'enquêtes. Ces modèles doivent au moins faire un lien entre le vécu au travail et les risques que ce travail fait courir à la santé des salarié(e)s. Ils doivent également permettre, sous une forme ou une autre, de faire le lien entre :

- la quantité de travail, la contrainte de temps, les éventuelles demandes contradictoires, les éventuelles interruptions fréquentes... ;
- et la possibilité pour le (la) salarié(e) de prendre des décisions, de maîtriser ses moyens, d'avoir des marges de manœuvre, de pouvoir utiliser ses compétences... ;
- et d'un certain niveau de soutien professionnel par l'encadrement ou le tutorat.

Il est ainsi possible d'évaluer, pour chaque salarié(e), l'intensité de la demande à laquelle il est soumis, la latitude décisionnelle dont il dispose et le soutien qu'il reçoit sur son lieu de travail.

L'entreprise dispose alors d'un état des lieux permettant l'échange avec les salarié(e)s et les représentant(e)s du personnel pour, à terme, s'entendre sur les actions les plus pertinentes à conduire et les adapter aux caractéristiques de l'entreprise.

## Article 5

### *Qualité de vie au travail par la santé et la sécurité au travail*

#### 5.1. Préservation de la sécurité et santé des salarié(e)s

Les parties signataires accordent une importance toute particulière à l'information des salarié(e)s. De ce fait, l'entreprise est tenue d'engager des démarches d'information sur la santé et la sécurité auprès des salarié(e)s, quel que soit leur statut.

Les parties signataires sont également vigilantes à la protection sociale des salarié(e)s au travers de l'accord prévoyance de la convention collective nationale de la branche <sup>(1)</sup> couvrant les risques décès-invalidité-incapacité et maladie-chirurgie-maternité et comprenant au travers d'un degré élevé de solidarité des prestations à caractère non directement contributif pour l'ensemble des salarié(e)s des entreprises entrant dans son champ d'application.

Surveillance médicale des salariés : les parties signataires rappellent qu'un examen médical périodique, en plus d'être une obligation, est un élément essentiel du rôle de prévention des différents acteurs de la santé au travail. Outre l'examen médical périodique, les salarié(e)s peuvent à tout moment bénéficier d'un examen médical à leur demande.

---

(1) Accord relatif au régime conventionnel de prévoyance du 14 décembre 2016.



Par ailleurs, certains salarié(e)s, du fait de leurs fonctions et leurs risques inhérents, doivent faire l'objet d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé. Une adaptation du suivi individuel est réalisée pour les salarié(e)s dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils (elles) sont exposé(e)s le nécessitent, notamment les salarié(e)s en situation de handicap, les salarié(e)s travaillant de nuit.

Il appartient au médecin du travail d'informer le CSE ou le CHSCT, en collaboration avec l'entreprise, des postes et des critères retenus pour placer les salarié(e)s en surveillance médicale renforcée.

Par ailleurs, les parties signataires incitent les entreprises à mettre en place pour chaque salarié(e)s un « passeport santé » retraçant l'exposition aux risques et leur fréquence. Ce document devrait être rempli par le (la) médecin du travail à l'occasion de la visite médicale et serait remis au (à la) salarié(e) qui en ferait la demande à l'occasion de son départ de l'entreprise.

Enfin, afin de mieux gérer les conditions de retour d'un(e) salarié(e) qui a été en arrêt maladie plus de 4 semaines, quelle qu'en soit la cause, il est recommandé aux entreprises de prévoir un entretien de retour avec le manager. Cet entretien aura pour objet d'être à l'écoute du (de la) salarié(e) et doit être l'occasion d'un échange afin de permettre une bonne reprise au poste de travail.

Les troubles musculo-squelettiques : les troubles musculo-squelettiques représentent un volet majeur de la santé au travail. Il s'agit des pathologies multifactorielles à composante professionnelle qui provoquent des douleurs et une gêne souvent quotidienne résultant de facteurs biomécaniques tels que des mouvements en force et/ou de torsion, de gestes répétés..., de contraintes psychosociales ou de facteurs individuels.

Les entreprises doivent donc s'inscrire dans une démarche de prévention de ces maladies qui est un enjeu considérable pour le bien-être des salarié(e)s et pour les entreprises. Cette prévention nécessite d'analyser les situations de travail pénalisantes et de rechercher les causes de sollicitations au moyen d'un questionnaire ou d'un entretien, réalisé par le (la) médecin du travail, pour connaître le ressenti des salarié(e)s.

En outre, si le (la) médecin du travail et/ou le (la) responsable HSE le préconisent au regard de l'évaluation des risques, les entreprises doivent mettre en œuvre une étude ergonomique des postes de travail et de leur environnement physique (température, vibration, niveau sonore, éclairage...). Cette étude doit servir à comprendre le lien entre les facteurs de risque et leurs déterminants afin de pouvoir déterminer des axes de prévention. Les informations sont notifiées dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

À cette fin, les entreprises peuvent s'entourer d'une équipe pluridisciplinaire incluant des ergonomes.

De manière générale, l'entreprise étant responsable de la préservation de la sécurité et de la santé des salariés, elle doit s'entourer des conseils et des compétences prévus et notamment des médecins du travail et du CSE ou du CHSCT en matière de prévention afin de mettre en œuvre les actions correspondantes.

Parmi les mesures de prévention, l'entreprise doit :

- organiser des échanges entre les différents acteurs de prévention en vue de leur permettre de participer aux actions de prévention des risques psychosociaux ;
- développer des actions de prévention des accidents de travail ;
- développer des actions de prévention dans le cadre des déplacements professionnels ;
- prendre en compte les risques et dangers pour la santé dans la conception, la construction, la réception des locaux et des équipements de travail en portant une attention particulière aux observations des salarié(e)s ou de leurs représentants ;
- informer et sensibiliser les salarié(e)s sur les risques pour leur santé et leur sécurité. Cette information, ainsi que la formation à la sécurité sont dispensées lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire.

L'entreprise peut également développer des actions de prévention :

- des addictions (à l'alcool ou la drogue par exemple) ;
- des accidents de trajet.

L'organisation des postes de travail et des locaux : La préservation de la santé et de la sécurité des salarié(e)s passe aussi par la prise en compte des organisations du travail dans l'organisation des locaux. De même, l'agencement des postes de travail doit permettre la réalisation de l'ensemble des tâches de façon optimale.

Par exemple, le choix entre une implantation de travail en bureaux individuels, collectifs ou collaboratifs doit tenir compte de l'organisation du travail et des tâches à accomplir, et également des contraintes liées aux ambiances physiques (éclairage, bruit...). Il favorise la conciliation entre la qualité du travail individuel et le travail collectif.

Dans le cadre de projets d'aménagement collectif ou collaboratif, le CSE ou le CHSCT est consulté.

Sur les postes dont la pénibilité est reconnue, l'entreprise veille à mettre en place ou renforcer les moyens et outils de prévention afin de limiter, voire supprimer cette pénibilité.

Les travaux pénibles : l'article 15 des dispositions générales de la convention collective nationale de la branche prévoit la fourniture d'équipement de protection individuelle et de vêtements de travail appropriés notamment pour certains travaux particulièrement salissants ou lors de l'emploi de produits corrosifs. Chaque fois que cela sera possible, l'employeur doit privilégier la mise en place d'équipements de protection collective aux EPI.

Le travail de nuit : le travail de nuit étant particulièrement pénible, l'accord de la convention collective nationale de branche relatif à ce thème <sup>(1)</sup> rappelle que son recours est indissociable du respect des règles relatives à la pénibilité, à la protection de la santé, à la santé et la sécurité au travail et à l'égalité entre les femmes et les hommes. Outre l'application des dispositions réglementaires, l'entreprise doit mettre en place des mesures de prévention de la pénibilité prenant en compte notamment l'adaptation des horaires, une information et un suivi médical renforcé, une démarche de prévention concertée.

Le travail des personnes en situation de handicap : leur maintien dans l'emploi doit constituer une priorité au sein de la branche et des entreprises. Cela nécessite une mobilisation forte des différents acteurs impliqués dans cette démarche. Les mesures de prévention mises en œuvre dans les entreprises de la branche doivent viser non seulement à améliorer des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité de l'ensemble des salarié(e)s mais également à éviter au maximum tout risque de survenue d'un handicap liée à l'activité professionnelle. En ce sens, la branche et les entreprises ont la responsabilité sociale de maintien dans l'emploi, notamment pour les salariés en situation de handicap victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelles.

## 5.2. Démarches au soutien de l'amélioration des conditions de travail

Les conditions de travail mises en place par l'entreprise impactent directement ou indirectement la santé des salarié(e)s. À ce titre, l'entreprise veille à ce que tous les éléments matériels et environnementaux qui composent chaque poste de travail soient réunis afin de garantir la bonne qualité de l'environnement de travail. Une attention particulière est portée sur les questions relatives à la salubrité des locaux de travail, l'ergonomie des postes de travail, et l'aménagement d'espaces de travail satisfaisants pour toutes nouvelles implantations et réaménagements. Il est également important que les entreprises portent une attention particulière aux mesures visant à améliorer ces aspects pour les anciens locaux.

---

(1) Accord relatif au travail de nuit du 14 janvier 2016.



Pour soutenir l'amélioration des conditions de travail, l'entreprise doit :

- mettre en œuvre des plans d'action basés sur la concertation et le dialogue ;
- développer au profit de l'ensemble des salarié(e)s des actions de prévention et de formation à la santé et à la sécurité ;
- promouvoir une politique de prévention ;
- veiller à ce que le développement des organisations et des postes de travail se réalise dans le respect des règles de santé et de sécurité du travail ;
- associer le plus en amont possible le (la) médecin du travail et les partenaires sociaux pour assurer une meilleure coordination dans ces domaines.

Au-delà des obligations légales et réglementaires qui s'imposent, une sensibilisation des salarié(e)s est mise en place dans l'entreprise par le biais de différentes communications afin de permettre à chacun(e) d'être informé(e) et de concourir à la qualité des conditions de travail.

L'exemplarité des managers vient en support de ces mesures dans le respect des process et des procédures, de l'organisation. À cette fin, les managers doivent être formés et accompagnés.

Le (la) manager présent(e) sur le terrain, applique les règles demandées aux autres salariés, rencontre les salarié(e)s, évite l'absence de communication, connaît les rôles et missions attendus de la part des salarié(e)s.

L'exemplarité managériale apporte globalement plus de clarté dans les objectifs et plus de reconnaissance, ce qui renforce le soutien collectif dans le travail en équipe et les échanges.

### 5.3. Prévention du harcèlement sexuel et moral, de la violence au travail

Conformément à l'article L. 1152-1 du code du travail, aucun(e) salarié(e) ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Conformément à l'article L. 1153-1 du code du travail, aucun(e) salarié(e) ne doit subir de faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Les outrages sexistes sont également répréhensibles par le code pénal.

Les parties signataires soulignent et rappellent que l'entreprise a l'obligation de ne tolérer en son sein aucune forme de violence ou de harcèlement sous peine d'en être tenue pour responsable. Elle se doit de mettre tout en œuvre pour prévenir la survenance de ce type de situation.

Elles les incitent, en cas de litige suite à des violences ou à un harcèlement, à organiser une médiation (interne ou externe à l'entreprise) et garantir au (à la) salarié(e) visé(e) une impartialité et une confidentialité. Pour cette démarche, le (la) salarié(e) et l'employeur peuvent chacun se faire assister par un membre appartenant au personnel de l'entreprise.

Une sensibilisation des salarié(e)s, sous quelque forme que ce soit, doit être organisée dans l'entreprise. Elle fait référence obligatoirement à la procédure à suivre en cas de harcèlement subi ou signalé (tout[e] salarié[e] est en droit de signaler à l'employeur des faits de harcèlement sexuel, de harcèlement moral ou de violence au travail).

Quoi qu'il en soit, conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail, un(e) référent(e) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné(e) par le CSE parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

De plus, conformément à l'article L. 1153-5-1 du code du travail, un(e) référent(e) chargé(e) d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné dans toute entreprise employant au moins 250 salarié(e)s.

L'entreprise définit les missions et moyens de ces référent(e)s afin qu'ils (elles) puissent mener leur rôle le plus efficacement possible. Elle doit s'assurer que le (la) référent(e) soit doté(e) des connaissances et des compétences lui permettant d'assurer ses missions en prévoyant une formation initiale puis des formations régulières.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 1153-2, « aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel ».

#### 5.4. Lutte contre toutes les formes de discrimination

Si certaines discriminations sont individuelles, et naissent d'un véritable rejet de la personne (notamment les discriminations liées à l'orientation sexuelle, situation de famille...), beaucoup de discriminations sont collectives, c'est-à-dire qu'elles touchent plusieurs personnes appartenant à la même catégorie discriminée. Les discriminations collectives en entreprise sont particulièrement détectables s'agissant des critères hommes-femmes, de l'activité syndicale, de l'âge, du handicap, de l'origine. Liées à des facteurs divers, ces discriminations résultent très souvent de l'organisation et de la conception du travail plus que d'une volonté délibérée de l'entreprise.

Aux discriminations touchant à la rémunération et à la progression professionnelle, il peut exister des discriminations relatives aux conditions de travail qui peuvent avoir des répercussions en termes de santé. Elles sont toutes préjudiciables au bon fonctionnement des entreprises. Or, en favorisant une plus grande diversité et une meilleure intégration de toutes les catégories de salarié(e)s, l'entreprise favorise une meilleure ambiance et un plus grand dynamisme.

Lutter contre les discriminations revient donc à améliorer la qualité de vie au travail dans l'entreprise :

- discriminations en raison du genre : l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 13 novembre 2018 doit porter la branche dans sa volonté d'endiguer ces discriminations et par conséquent d'améliorer significativement la qualité de vie au travail ;
- discrimination liée aux origines : l'origine peut être un frein à la fois à l'embauche et à l'évolution de carrière dans certaines entreprises. En luttant contre ces discriminations, les entreprises ouvrent des perspectives d'échange et de travail collectif qui sont propices à améliorer la qualité de vie au travail ;
- discrimination syndicale : la participation à une activité syndicale peut être une source de discrimination en entreprise. Elle résulte de la conjonction, chez le (la) même salarié(e), du détachement du lien de subordination et de la possibilité offerte au représentant(e) du personnel ou syndical(e) de par son mandat d'exercer un droit de critique, et d'être absent(e) de son poste de travail. En reconnaissant l'investissement pour la collectivité des représentant(e)s du personnel et des syndicalistes, les perceptions évoluent au sein des entreprises et la qualité de vie au travail en est améliorée ;
- discrimination liée à l'état de santé et au handicap : les personnes atteintes d'un handicap peuvent être victimes de discriminations importantes, à l'embauche, et dans leur progression de carrière. Il en est de même des salarié(e)s qui, en raison de leur état de santé, sont régulièrement absent(e)s de l'entreprise. La branche souhaite lutter contre ces comportements, notamment au travers de son accord relatif au salarié(e)s en situation de handicap ;

- discrimination liée à l'âge : les personnes de plus de 50 ans rencontrent de grandes difficultés à retrouver une activité lorsqu'elles se trouvent au chômage dans la mesure où de nombreuses entreprises souhaitent recruter des personnes plus jeunes. Les seniors en activité bénéficient souvent de moins de formations que les autres salarié(e)s, et de moins d'occasions de promotions. En luttant contre ces discriminations, les entreprises ouvrent des perspectives d'échange et de travail collectif qui sont propices à améliorer la qualité de vie au travail.

En ce qu'elles sont systémiques, les discriminations collectives doivent être d'abord combattues par la formation et la sensibilisation dans les entreprises.

## 5.5. Prévention des risques psychosociaux (RPS)

L'objectif de la qualité de vie au travail consiste principalement à préserver la santé physique et psychique des salarié(e)s. La santé psychique doit être préservée en prenant en compte la dimension sociale du travail et les relations qui se nouent dans l'organisation du travail. Aussi l'activité professionnelle ne peut impliquer un effet négatif sur la santé ou l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle d'un(e) salarié(e).

Les parties rappellent qu'un état de stress peut avoir un effet négatif sur la santé. Celui-ci survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Si l'individu est capable de gérer une pression sur un court terme, il peut éprouver de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée ou à des pressions intenses, les effets variant d'un individu à l'autre, pour une même situation, à des périodes différentes.

Les parties signataires sont conscientes que le stress au travail représente un volet fondamental en ce qu'il peut désorganiser les entreprises et les collectifs de travail. Il est donc nécessaire de s'inscrire dans une démarche de prévention du stress, et plus globalement des RPS pour laquelle une identification au préalable est nécessaire.

- identifier les RPS : les entreprises doivent former et/ou accompagner l'encadrement à la détection des signes susceptibles d'indiquer des RPS. Des actions de sensibilisation et/ou de formation vis-à-vis de l'ensemble des salarié(e)s de l'entreprise peuvent aussi être envisagées pour renforcer l'identification et l'analyse du stress ainsi que les actions à engager.

Ces signes peuvent être identifiés à l'occasion d'enquêtes anonymes effectuées auprès des salarié(e)s. À partir du résultat de ces enquêtes, le CSE ou le CHSCT établit une liste des facteurs potentiels de stress d'origine professionnelle.

Les parties signataires de l'accord reconnaissent que toute manifestation du stress au travail peut avoir une origine professionnelle mais aussi extérieure au milieu du travail, ou être la conjonction de facteurs personnels et professionnels ;

- prévenir, éliminer ou, à défaut, réduire les facteurs de RPS : une fois les facteurs de RPS identifiés, il convient de mettre en place les mesures pour les éliminer ou, à défaut, les réduire. Les parties signataires rappellent ici le rôle primordial du (de la) médecin du travail à qui peut se confier le (la) salarié(e) tout en préservant son anonymat. Tout en respectant le secret professionnel, le (la) médecin du travail remonte les informations auprès du CSE ou du CHSCT.

Suite aux recommandations du CSE ou du CHSCT, il appartient à l'entreprise de prendre les mesures nécessaires visant à l'amélioration des conditions et de l'environnement de travail ;

- mettre en place des actions individuelles et/ou collectives :
  - au niveau individuel, l'entreprise doit offrir la possibilité au (à la) salarié(e) :
    - d'échanger régulièrement à propos de son travail, de son rôle et des conditions de sa réalisation afin d'éviter notamment les situations d'isolement ; cet échange est d'autant plus bénéfique quand il a lieu à un moment distinct de l'entretien annuel ;
    - d'assurer les conditions d'une bonne adéquation entre les objectifs fixés et la charge de travail ;
    - d'évaluer son activité dans le cadre d'un processus qui intègre une dimension collective.

Ces entretiens constituent des moments privilégiés qui se poursuivent tout au long de l'année dans une atmosphère de confiance, d'écoute et de transparence.

L'entreprise doit également sensibiliser ou former chacun(e) des salarié(e)s à la prévention des risques psychosociaux en mettant en valeur les bonnes pratiques internes ou externes.

- au niveau collectif : les risques psychosociaux peuvent affecter tout un lieu de travail. L'objectif de l'entreprise doit alors être d'éliminer les facteurs de risques au sein de l'organisation afin d'éviter les effets négatifs sur la santé des salarié(e)s.

Dans ce cadre, l'entreprise et le CSE ou le CHSCT doivent inscrire leurs actions conjointes dans la démarche de prévention primaire des risques psychosociaux en s'appuyant sur des indicateurs afin de déterminer et coordonner les actions ou études qui pourraient être menées dans ce domaine.

Lorsque les risques n'ont pas pu être éliminés par les démarches initiées, l'entreprise doit chercher à réduire leurs conséquences. L'objectif est de sensibiliser, informer, former et donc de réduire, voire de supprimer, l'impact sur la santé et en cas de besoin venir en aide aux salarié(e)s en souffrance.

L'entreprise doit alors communiquer très en amont et mettre en place des échanges permettant aux managers et aux salarié(e)s d'anticiper les risques liés aux évolutions d'organisation lorsqu'elles sont source d'inquiétude, notamment dans le cadre de projets ponctuels modifiant l'organisation du travail, des décisions modifiant les conditions de santé et de sécurité ou lors de l'introduction de nouvelles technologies.

- la prise en compte des RPS dans le document unique d'évaluation des risques professionnels : L'employeur doit procéder à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salarié(e)s et retranscrire ces risques dans le document unique d'évaluation des risques. Son élaboration est un élément indispensable à une politique efficace de prévention des risques.

Sa mise à jour doit être réalisée au moins chaque année, ou lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ou enfin lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

## 5.6. Prévoyance comme levier d'amélioration des conditions de travail et prévention des risques

Les garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire font partie des outils à disposition des entreprises de la branche pour structurer leur politique sociale et couvrir leurs salarié(e)s contre certains risques.

Il s'agit :

- de prévoyance (assurer des revenus de remplacement contre les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, de décès, voire de dépendance ; on parle alors de risques « lourds ») ;
- de frais médicaux (ou « mutuelle », ce qui couvre les remboursements de consommation médicale courante, souvent qualifiés de risques « courts »).

L'accord relatif au régime conventionnel de prévoyance du 14 décembre 2016 est une opportunité pour les entreprises de la branche tant il constitue un vecteur d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques, notamment professionnels. Les régimes complémentaires sont en effet le fruit d'un dialogue social au niveau de la branche d'une part et de l'entreprise d'autre part en intégrant cette démarche à une politique plus générale de prévention.

Ainsi, les complémentaires santé collectives permettent un meilleur accès aux soins pour les salarié(e)s, et contribuent directement à l'amélioration de l'état de santé global des salarié(e)s de l'entreprise, ce qui tend à limiter l'absentéisme maladie et les tensions qu'il peut engendrer.

En outre, le fait de prévoir des actions de prévention et de sensibilisation contribue à agir sur le comportement des salarié(e)s et réduit les conduites à risques qui sont aussi à l'origine des accidents du travail ou de la survenance de pathologies.

L'entreprise peut accompagner la politique de la branche en impulsant des programmes visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie au travail des salariés. Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affichages, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité et comportements en termes de consommation médicale. Un « pont » peut être ainsi dressé entre la protection sociale complémentaire et la thématique des risques professionnels, qui ont traditionnellement été traités de manière cloisonnée.

## Article 6

### *Qualité de vie au travail par le contenu du travail*

La qualité de vie au travail implique la reconnaissance du travail accompli, l'organisation du travail et les ressources mises à disposition (conditions dans lesquelles s'exercent les métiers), et le suivi de la charge de travail. Cela signifie que les conditions de travail, la qualité du travail, le développement des compétences, la qualité du management tiennent une place tout aussi importante que l'organisation des process industriels et les technologies.

Les pratiques managériales sont transverses à ces thématiques notamment dans un contexte de transformations permanentes où il revient au manager de donner du sens au changement et aux nouvelles formes d'organisation. Ainsi, l'expérience du travail quotidien doit être au cœur de la qualité de vie au travail.

#### 6.1. Reconnaissance du travail des salarié(e)s

La qualité de vie au travail nécessite une reconnaissance du travail accompli par le (la) salarié(e) et ses perspectives de développement au sein de l'entreprise. Le défaut de reconnaissance des contributions de chacun ou le déni des difficultés rencontrées sont en effet autant de causes de mal-être.

La reconnaissance au travail recouvre alors la manière dont le (la) salarié(e) perçoit les marques de considération qui lui sont portées par son manager, ses collègues ou son client ainsi que les attentions qu'il porte lui-même aux autres. En ce sens, elle est largement déterminée par la conception, l'organisation du travail et les conditions dans lesquelles se déroulent les relations professionnelles. Elle ne peut donc être déconnectée du travail réel, et doit être appréhendée de façon globale en créant les conditions organisationnelles clarifiant les objectifs, développant l'autonomie, acceptant le droit à l'erreur, et en soulignant le sens de l'activité réalisée.

La reconnaissance du travail favorise le dialogue entre les salarié(e)s et leur hiérarchie et a pour conséquence de développer la capacité à prendre des décisions.

Les leviers d'action dans l'entreprise se concentrent essentiellement autour de ces 3 thèmes :

- le travail : est-ce que le management et l'organisation du travail mettent le (la) salarié(e) en situation d'exercer des responsabilités, de percevoir le sens de son travail, de participer aux divers

processus de changement ? Quelles sont les latitudes offertes aux salarié(e)s pour s'exprimer et agir sur leur travail ? ;

- les relations professionnelles : est-ce que dans les relations avec son manager, ses collègues, les clients, le (la) salarié(e) perçoit des marques de confiance et de respect ? Les bons résultats collectifs sont-ils célébrés ? ;
- la gestion des ressources humaines : permet-elle au (à la) salarié(e) d'explicitier ses compétences et de les faire valoir, d'être rémunéré(e) avec équité, de se donner des perspectives professionnelles ?

Au titre de la gestion des ressources humaines, l'ensemble des outils prévu dans l'accord GPEC de la convention collective nationale de branche <sup>(1)</sup> et/ou de l'entreprise bénéficie au (à la) salarié(e) afin d'identifier ses souhaits d'évolution, ses besoins de formation pour la tenue de son poste et/ou pour son développement professionnel (entretien professionnel, formation professionnelle, parcours de mobilité, passeport orientation formation et compétences...).

Au-delà de ces outils, les managers échangent régulièrement tout au long de l'année avec le (la) salarié(e) au sujet de son travail. Échanger sur la qualité de son travail est en effet essentiel pour se développer et se sentir reconnu.

Enfin, si la reconnaissance individuelle est un élément essentiel à prendre en compte au sein de l'entreprise, la dimension de reconnaissance collective ne doit pas être négligée, le travail étant assez largement guidé par son caractère collectif.

Aussi, le fait d'associer les salariés aux performances et aux résultats financiers de l'entreprise fait partie de la reconnaissance du travail des salariés ; il s'agit pour les entreprises de déployer des systèmes d'intéressement et de participation associés à un plan d'épargne d'entreprise.

## 6.2. Organisation du travail et les ressources mises à disposition

L'entreprise doit mettre en place une organisation de travail facilitant la mise en œuvre et le suivi d'actions de prévention durables, efficaces et concrètes permettant une qualité de vie au travail et la prévention des risques.

Elle s'attache également à ce que les moyens d'action soient adaptés à la réalisation des missions. Ces moyens sont discutés avec les salarié(e)s directement et/ou avec les instances représentatives quand ils ne sont pas en adéquation avec les missions à réaliser.

Par la mise en œuvre des entretiens professionnels et/ou annuels, chaque salarié(e) doit connaître précisément son périmètre de responsabilité et les moyens associés pour la tenue de son poste.

Au-delà des entretiens professionnels et/ou annuels, l'entreprise doit faciliter le dialogue entre les managers et leurs équipes au travers de réunions d'équipe, de groupes de travail ou d'expression si nécessaire. Ces opportunités de dialogue doivent concourir à donner du sens au travail.

Dans ce contexte, les réunions d'équipe doivent prendre en compte les horaires de travail du plus grand nombre des salarié(e)s de l'équipe, ou être organisée en plusieurs fois lorsque l'équipe travaille en horaire décalé.

## 6.3. Suivi de la charge de travail

L'entreprise veille au respect des dispositions légales et conventionnelles régissant le temps de travail et aux moyens de contrôle mis en œuvre. Elle veille au respect du repos quotidien et hebdomadaire, et dans ce cadre elle met en place les moyens de suivi.

Au-delà de cette veille des obligations légales et conventionnelles, la qualité de vie au travail passe par une charge de travail identifiée et adaptée au temps de travail des salarié(e)s, et par l'adéquation

---

(1) Accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 11 mai 2017.



d'éventuels objectifs avec les compétences des salarié(e)s, les qualifications et les moyens permettant de remplir leur mission.

Au cours de l'entretien professionnel ou annuel, les managers discutent de la compatibilité des éventuels objectifs avec la charge de travail réelle. Ces objectifs doivent tenir compte d'un nécessaire équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Cette discussion a lieu également avec les salarié(e)s en télétravail.

Pour les salarié(e)s en forfait annuel en jours, l'organisation du travail et l'amplitude de leurs journées de travail sont discutées.

Tout au long de l'année, les managers veillent à ce que la charge de travail des salarié(e)s de l'équipe soit raisonnable et équilibrée, et en rapport avec le temps de travail défini. Ils (elles) veillent à une bonne répartition du travail entre les membres de leur équipe tout en prenant en compte le fonctionnement collectif.

Si un(e) salarié(e) considère que sa charge de travail est trop importante ou que son équilibre vie professionnelle/vie personnelle n'est pas préservé, il (elle) peut s'adresser, en second lieu au responsable ressources humaines qui analysera la situation et accompagnera le (la) manager sur les actions éventuelles à mettre en place.

Une attention particulière est portée à la charge de travail des salarié(e)s à temps partiels.

#### 6.4. Aménagement de fin de carrière par la transmission des compétences/le tutorat

Dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle, les entreprises peuvent être amenées à réfléchir à un allègement de la charge de travail des seniors dans l'entreprise. Une fonction de tutorat (qui doit être distinguée des missions de tuteur définies par les dispositions légales relatives à la formation professionnelle) peut répondre à cette problématique tout en maintenant dans l'entreprise des compétences critiques.

Le cas échéant, les entreprises doivent construire une démarche ayant des impacts positifs sur la santé, les compétences ou l'engagement du tuteur :

- en termes de santé, la mission de tuteur permet une meilleure répartition de travaux difficiles que seuls les salarié(e)s expérimenté(e)s pouvaient jusqu'alors réaliser ;
- en termes de compétences, le fait d'avoir transmis ses compétences permet au (à la) salarié(e) d'évoluer vers un autre emploi selon les opportunités dans l'entreprise, où la démarche favorise des apprentissages croisés entre les générations, et contribue ainsi aussi à l'adaptation des compétences des plus ancien(ne)s, dans des domaines qu'ils maîtrisent moins bien ;
- en termes de sens au travail, la mission de tutorat renouvelle l'intérêt au travail du (de la) salarié(e), lui redonne du sens, est reconnue au sein de l'entreprise et contribue à améliorer les coopérations entre les générations au sein des équipes de travail.

Une telle démarche favorise la qualité de vie au travail d'autant plus significativement si l'entreprise prend en compte la réelle motivation du (de la) salarié(e) de tutorer un(e) autre salarié(e), (la mission du tutorat n'étant pas réservée aux seuls seniors), prépare le (la) tuteur(trice) à sa mission (support à la transmission de compétences, moyens nécessaires...) et reconnaît la fonction de tuteur en la valorisant.

### Article 7

#### *Conciliation vie professionnelle. – Vie personnelle*

La branche favorise la qualité de vie au travail en s'inscrivant dans une démarche générale d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et plus particulièrement au travers de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 13 novembre 2018.

La conciliation des temps de vie professionnel et personnel suppose avant tout une gestion équilibrée des technologies de l'information et communication (TIC) et le droit à la déconnexion. Elle peut ensuite être renforcée par la mise en place du télétravail dans certaines organisations.

Quels que soient les choix de l'entreprise, celle-ci doit prendre en compte les souhaits des salariés en termes de temps partiel.

Par ailleurs, la prise en compte des situations particulières liées aux contraintes du (de la) salarié(e) comme le handicap ou la situation d'aidant familial, renforce significativement la conciliation des temps de vie. Cette conciliation nécessite, au-delà d'ajustements propres à l'entreprise, un dialogue avec les collectivités locales ou régionales sur l'aménagement du territoire : infrastructures d'accueil (logement, crèches...) et de communication et de transport.

### 7.1. Gestion équilibrée des technologies de l'information et communication (TIC) et droit à la déconnexion

L'utilisation des TIC, partie intégrante de l'environnement de travail, doit garantir le maintien d'une relation de qualité et de respect du (de la) salarié(e) tant sur le fond que sur la forme de la communication et le respect du temps de vie privée du salarié.

Les parties signataires affirment l'importance d'un bon usage des outils informatiques et de communication afin de respecter l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Dans ce cadre, la mise à disposition des TIC doit s'accompagner d'une véritable vigilance de la part de l'entreprise et de la part de chaque utilisateur(trice) :

- l'entreprise doit rechercher, après avoir recueilli le point de vue des salarié(e)s sur l'usage des TIC dans l'entreprise, les moyens de concilier vie personnelle et vie professionnelle en tenant compte des exigences propres aux caractéristiques de l'entreprise et des fonctions exercées ;
- les TIC n'ont pas vocation à être utilisés pendant les périodes de repos du (de la) salarié(e). Ainsi l'entreprise met en place un accord ou une charte pour assurer le droit à la déconnexion des salarié(e)s en dehors des horaires d'ouverture de l'entreprise ou pendant la durée légale de repos quotidien et hebdomadaire ou les congés. Le manager veille au respect de ce droit, notamment en ne sollicitant pas le (la) salarié(e) pendant la période concernée. Ainsi l'utilisation de ce droit à la déconnexion ne peut en aucun cas être prise en compte dans l'appréciation annuelle des compétences.

Pour s'assurer de ce droit à la déconnexion, l'entreprise doit prévoir :

- la réalisation d'actions d'accompagnement pour que les enjeux et impacts du digital soient compris de tous ;
- le soutien par des actions de sensibilisation ou formation des salarié(e)s et du management concernés par l'utilisation des TIC afin d'éviter les dysfonctionnements, qu'il s'agisse de l'outil lui-même, des procédures liées à son usage ou de l'optimisation des capacités offertes par les ressources techniques.

### 7.2. Télétravail

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise est effectué par le (la) salarié(e) hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Il s'agit d'un projet de changement organisationnel qui prend en compte les enjeux de la qualité de vie au travail, d'égalité professionnelle et de performance de l'entreprise. Sa mise en œuvre nécessite un dialogue social au niveau de l'entreprise afin de négocier de nouvelles règles au travail, et reconsidérer de nouveaux modes d'organisation de l'entreprise en soutien à la stratégie de celle-ci et à l'amélioration des conditions de travail.



L'entreprise doit prendre en compte l'égalité professionnelle dans son projet de télétravail :

- en s'assurant que le télétravail est accessible à toutes et tous dans le cadre des contingences des métiers ;
- en analysant chacune des activités réelles de travail afin de repérer la part de l'activité qui pourrait être réalisée à distance. Cette approche permet de réfléchir collectivement au-delà des représentations des métiers caractérisés par de fortes exigences de présence au travail ;
- en faisant du télétravail un levier pour l'égalité professionnelle s'il permet d'élargir la palette des métiers pour les femmes et les hommes en les rendant plus accessibles et attractifs, ou s'il facilite les parcours de tous les salarié(e)s par la mobilité fonctionnelle ou géographique et l'accès à des postes à responsabilité, ou encore s'il améliore les conditions de travail au travers par exemple de l'autonomie ou de la reconnaissance ;
- en s'assurant que les travailleurs en situation de handicap aient accès au télétravail comme les autres salarié(e)s.

Dans le cadre de la construction de ce projet, l'entreprise doit analyser attentivement les risques du télétravail en termes de surcharge de travail, d'isolement des salarié(e)s en télétravail, d'accès à l'information, de délitement du collectif et de perte du sentiment d'appartenance, et de freins dans l'évolution professionnelle. À ce titre, le nombre de jours de télétravail doit être limité.

Dans la mesure où le télétravail remet en cause les modalités de management, elle doit également accompagner et/ou former les managers.

Tenant compte de ces exemples de risques et opportunités, l'entreprise peut construire son projet de télétravail en mode collaboratif entre la direction, les représentants du personnel, le management et les salarié(e)s comme suit :

- travailler sur la base de l'organisation réelle du travail, et des aléas de l'activité ;
- analyser les avantages et inconvénients de télétravailler les activités, au-delà des représentations des métiers ;
- débattre du travail et des conditions de sa réalisation pour organiser le télétravail, anticiper les problèmes d'organisation et garantir le bon fonctionnement collectif ;
- concevoir une phase expérimentale avec des actions pilotes et une évaluation avant généralisation du dispositif : critères d'éligibilité, conditions de volontariat et de réversibilité, nombre de jours maximum par salarié, lieu du télétravail (domicile, tiers-lieu), équipements et outils à prévoir, pilotage des activités à distance...

Quel que soit le mode de construction élaboré, l'entreprise doit :

- respecter la durée quotidienne et hebdomadaire de travail ;
- réguler les risques d'hyper-connectivité considérés dans le cadre de l'usage des outils numériques ;
- formaliser le télétravail par un accord ou à défaut une charte (élaborée par l'employeur après avis du CSE ou du CHSCT). Ils précisent :
  - les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
  - les modalités d'acceptation par le (la) salarié(e) des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
  - les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
  - la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le (la) salarié(e) en télétravail ;
- fixer les règles individuelles du télétravail par avenant au contrat de travail ;
- prévoir les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6 du code du travail.

Le (la) salarié(e) en télétravail a les mêmes droits que celui (celle) qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un(e) salarié(e) qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse sur la base d'éléments objectifs et justifiés par les conditions particulières d'exercice du travail.

Le refus d'accepter un poste en télétravail n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du (de la) salarié(e) en télétravail est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

### 7.3. Temps partiel

Les parties signataires s'accordent à souligner que le temps partiel doit être principalement une réponse aux attentes et besoins des salariés qui expriment le souhait de trouver un meilleur équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle. L'accord de la convention collective nationale de branche relatif au travail à temps partiel <sup>(1)</sup> participe à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

### 7.4. Jours de congé

Les dispositions générales de la convention collective nationale de branche prévoient des mesures plus favorables que les dispositions légales qui participent à la qualité de vie au travail au travers de la conciliation des temps vie professionnelle/vie personnelle :

- l'article 29 relatif aux congés payés annuels : une majoration de la durée légale des congés payés ;
- l'article 30 relatif aux congés exceptionnels.

## Article 8

### *Indicateurs de la qualité de vie au travail*

Les déterminants de la qualité de vie au travail renvoient à de multiples dimensions : le contenu du travail et de son organisation, les possibilités de développement professionnel, les relations de travail, le sens du travail, l'environnement physique... Face à cette complexité, les indicateurs, en tant qu'outils d'observation de la réalité, peuvent être un appui à la compréhension des problématiques et à leur prise en charge.

La qualité de vie au travail recouvre de multiples composantes qui ne sauraient être réduites à un unique indicateur. Il est donc préférable de travailler avec une pluralité d'indicateurs pour approcher la réalité du travail dans toutes ses dimensions. Selon le contexte de l'entreprise, les caractéristiques de sa population, le type d'activité réalisé, ses projets de développement, les enjeux de la qualité de vie au travail diffèrent. De ce fait, il n'existe pas une liste type d'indicateurs, mais des indicateurs pertinents au regard des orientations stratégiques et des problématiques spécifiques en matière de qualité de vie au travail.

Il appartient donc à l'entreprise au regard de sa situation et de ses objectifs de définir ses enjeux et priorités puis de construire des indicateurs aptes à éclairer et travailler ces questions, tout en s'assurant que les indicateurs définis favorisent :

- la sensibilisation de tous aux enjeux de la qualité de vie au travail ;
- la veille sur les évolutions dans l'entreprise et leurs effets sur la qualité de vie au travail ;
- les échanges au sein des différents instances et comités ;
- la compréhension des contextes de travail ;
- le passage à l'action pour l'amélioration de la qualité de vie au travail.

---

(1) Accord relatif au travail à temps partiel du 24 novembre 2015.

Ils doivent ainsi être faciles à lire et à analyser pour les acteurs intervenant dans la qualité de vie au travail.

Les grandes familles d'indicateurs pouvant servir de guide dans la construction de ces indicateurs spécifiques sont :

- les indicateurs démographiques : structures d'âges, répartition femmes-hommes, qualification, ancienneté, handicap...
- les indicateurs d'absentéisme : taux d'absentéisme, durée des absences, motif des absences, âge des absents, typologie des absences... ;
- les indicateurs liés au parcours et à l'emploi : accès à la formation, mobilités, promotions, turnover... ;
- les indicateurs de santé : inaptitudes, reclassements, maladies professionnelles, aménagement des postes... ;
- les indicateurs de sécurité : accidents du travail, incidents, agressions... ;
- les indicateurs de conditions de travail : pénibilité, autonomie, qualité des relations sociales... ;
- les indicateurs de production (nombre de pannes machine, taux de rebus...) ou de qualité (respect des normes, satisfaction des clients...) ;
- les indicateurs tirés d'enquêtes internes (barème social...) complètent les données recueillies par ailleurs en focalisant sur la perception des salarié(e)s relatives aux thématiques de la qualité de vie au travail.

Ces indicateurs peuvent être utilisés pour réaliser le diagnostic de la qualité de vie au travail et également pour assurer la veille et le suivi des démarches qualité de vie au travail mises en place. Ils sont d'autant plus pertinents et légitimes qu'ils sont construits de manière participative.

## **Article 9**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la direction générale du travail.

## **Article 10**

### *Dépôt et extension*

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

## **Article 11**

### *Révisions et dénonciation*

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° À l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

La commission sociale paritaire se réunit alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Fait à Paris, le 13 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS**  
**ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

---

ACCORD DU 15 MAI 2019  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES POUR 2019

NOR : ASET1951048M  
IDCC : 16

---

Entre :

OTRE ;

FNTR ;

CNM,

D'une part, et

FGTE CFDT :

SNATT CFE-CGC ;

FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération*

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019 et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

**Article 2**

*Rémunérations annuelles garanties*

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019 et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans la CCNA 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

### **Article 3**

#### *Indemnités Spécifiques*

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 *ter* et 7 *quater* de la CCNA 1, 5 § b, de la CCNA 2 et 6 § b de la CCNA 3 sont revalorisées à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019 et fixées conformément aux montants indiqués sous les tableaux annexés au présent accord.

### **Article 4**

#### *Dispositions spécifiques*

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **Article 5**

#### *Durée et entrée en application*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la signature, dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

### **Article 6**

#### *Publicité et dépôt*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

## TAUX HORAIRES CONVENTIONNELS ET GARANTIES ANNUELLES DE RÉMUNÉRATION (GAR)

**Personnels ouvriers roulants et sédentaires***Taux horaire à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019**(En euros.)*

COEFFICIENTS	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS D'ANCIEN- NETÉ
110 M - 115 M – 118 M – 120 M	10,10	10,3020	10,5040	10,7060	10,9080
128 M	10,13	10,3326	10,5352	10,7378	10,9404
138 M	10,15	10,3530	10,5560	10,7590	10,9620
150 M	10,39	10,5978	10,8056	11,0134	11,2212

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

- durée du travail inférieure à 3 heures : 10,40 € ;
- durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 24,20 €.

*Garanties annuelles de rémunération à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019**(En euros.)*

POUR 151,67 HEURES	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
110 M - 115 M – 118 M – 120 M	18 933,88	19 312,55	19 691,23	20 069,91	20 448,59
128 M	18 990,12	19 369,92	19 749,72	20 129,52	20 509,32
138 M	19 027,61	19 408,16	19 788,71	20 169,26	20 549,82
150 M	19 477,52	19 867,07	20 256,62	20 646,17	21 035,72

## Personnels ouvriers roulants

*Garanties annuelles de rémunération à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019*

(En euros.)

POUR 169 HEURES	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
115 M – 118 M – 120 M	21 637,82	22 070,58	22 503,34	22 936,09	23 368,85
128 M	21 702,09	22 136,14	22 570,18	23 004,22	23 438,26
138 M	21 744,94	22 179,84	22 614,74	23 049,64	23 484,54
150 M	22 259,11	22 704,29	23 149,47	23 594,65	24 039,84

POUR 200 HEURES	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
115 M – 118 M – 120 M	26 902,16	27 440,20	27 978,24	28 516,29	29 054,33
128 M	26 982,07	27 521,71	28 061,35	28 600,99	29 140,63
138 M	27 035,34	27 576,04	28 116,75	28 657,46	29 198,16
150 M	27 674,60	28 228,09	28 781,58	29 335,07	29 888,56



## Personnels employés

### Taux horaires à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019

(En euros.)

COEFFICIENTS	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
105 – 110 – 115 – 120	10,10	10,4030	10,7060	11,0090	11,3120	11,6150
125	10,11	10,4133	10,7166	11,0199	11,3232	11,6265
132,5	10,13	10,4339	10,7378	11,0417	11,3456	11,6495
140	10,16	10,4648	10,7696	11,0744	11,3792	11,6840
148,5	10,39	10,7017	11,0134	11,3251	11,6368	11,9485

#### Indemnités complémentaires :

- sténodactylographe ou sténotypiste : 34,67 € ;
- traducteur : 138,67 € ;
- traducteur et rédacteur : 208,01 €.

### Garanties annuelles de rémunération à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019

(En euros.)

POUR 151,67 HEURES	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
105 – 110 – 115 – 120	18 933,88	19 501,89	20 069,91	20 637,92	21 205,94	21 773,96
125	18 952,62	19 521,20	20 089,78	20 658,36	21 226,94	21 795,52
132,5	18 990,12	19 559,82	20 129,52	20 699,23	21 268,93	21 838,63
140	19 046,35	19 617,75	20 189,14	20 760,53	21 331,92	21 903,31
148,5	19 477,52	20 061,85	20 646,17	21 230,50	21 814,82	22 399,15

## Personnels techniciens et agents de maîtrise

### Taux horaires à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019

(En euros.)

COEFFICIENTS	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
150	10,52	10,8356	11,1512	11,4668	11,7824	12,0980
157,5	10,64	10,9592	11,2784	11,5976	11,9168	12,2360
165	11,15	11,4845	11,8190	12,1535	12,4880	12,8225
175	11,83	12,1849	12,5398	12,8947	13,2496	13,6045
185	12,49	12,8647	13,2394	13,6141	13,9888	14,3635
200	13,51	13,9153	14,3206	14,7259	15,1312	15,5365
215	14,52	14,9556	15,3912	15,8268	16,2624	16,6980
225	15,22	15,6766	16,1332	16,5898	17,0464	17,5030

### Indemnités complémentaires :

- traducteur : 140,41 € ;
- traducteur et rédacteur : 210,62 €.

### Garanties annuelles de rémunération à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019

(En euros.)

POUR 151,67 HEURES	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
150	19 721,23	20 312,86	20 904,50	21 496,14	22 087,77	22 679,41
157,5	19 946,18	20 544,57	21 142,95	21 741,34	22 339,72	22 938,11
165	20 902,25	21 529,32	22 156,38	22 783,45	23 410,52	24 037,59
175	22 177,01	22 842,32	23 507,63	24 172,94	24 838,25	25 503,56

185	23 414,27	24 116,70	24 819,12	25 521,55	26 223,98	26 926,41
200	25 326,40	26 086,19	26 845,99	27 605,78	28 365,57	29 125,36
215	27 219,79	28 036,38	28 852,98	29 669,57	30 486,17	31 302,76
225	28 532,04	29 388,00	30 243,96	31 099,92	31 955,88	32 811,84

## Personnels ingénieurs et cadres

*Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels minima à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019*

(Durée mensuelle de référence : 151,67 heures)

(En euros.)

COEFFICIENTS	ANCIENNETÉ dans le groupe	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	29 211,84	2 190,89
	5 à 10 ans	30 672,43	2 300,43
	10 à 15 ans	32 133,02	2 409,98
	après 15 ans	33 593,61	2 519,52
106,5	Jusqu'à 5 ans	31 107,75	2 333,08
	5 à 10 ans	32 663,14	2 449,74
	10 à 15 ans	34 218,52	2 566,39
	après 15 ans	35 773,91	2 683,04
113	Jusqu'à 5 ans	33 004,07	2 475,31
	5 à 10 ans	34 654,28	2 599,07
	10 à 15 ans	36 304,48	2 722,84
	après 15 ans	37 954,68	2 846,60
119	Jusqu'à 5 ans	34 753,37	2 606,50
	5 à 10 ans	36 491,03	2 736,83
	10 à 15 ans	38 228,71	2 867,15
	après 15 ans	39 966,37	2 997,48
132	Jusqu'à 5 ans	38 545,44	2 890,91
	5 à 10 ans	40 472,71	3 035,45
	10 à 15 ans	42 399,99	3 180,00
	après 15 ans	44 327,25	3 324,54
145	Jusqu'à 5 ans	42 337,68	3 175,33
	5 à 10 ans	44 454,56	3 334,09
	10 à 15 ans	46 571,45	3 492,86
	après 15 ans	48 688,33	3 651,62
Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe 4		

NB : Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, § 2, de la CCNA 4).

Brochure n° 3085

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS**  
**ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

---

AVENANT N° 112 DU 19 AVRIL 2019  
À L'ANNEXE I DE LA CONVENTION  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE L'INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE  
POUR LES PERSONNELS COURSIERS À VÉLO

NOR : ASET1951034M  
IDCC : 16

Entre :

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

D'une part, et

FGTE CFDT :

FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires rappellent que le coursier sur véhicule non motorisé relève des mêmes règles générales que l'ensemble des personnels coursiers et que l'entreprise est tenue de mettre à disposition du salarié un véhicule adapté.

Toutefois, compte tenu des spécificités impliquées par l'usage d'un véhicule non motorisé et conformément aux dispositions prévues au sein des nomenclatures et définitions des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport – Personnel roulant « marchandises », « Groupe 3. – 2<sup>ter</sup> : Coursier sur véhicule non motorisé », le coursier sur véhicule non motorisé peut utiliser son véhicule personnel dans le cadre d'un accord individuel écrit avec son employeur.

Dans ce cadre, le coursier à vélo utilisant son véhicule personnel non motorisé pour son activité professionnelle perçoit des indemnités, dénommées « indemnités kilométriques ».

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Modification de la nomenclature de la CCNAI*

Les nomenclatures et définitions des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport – Personnel roulant « marchandises » sont complétées comme suit :

#### « Groupe 3

2 *ter*. Coursier sur véhicule non motorisé ».

L'alinéa 7 du paragraphe « Cas particulier » est réécrit comme suit :

« Dans ce cadre, il perçoit des indemnités, dénommées “indemnités kilométriques” calculées sur la base du kilométrage parcouru à titre professionnel. Le montant minimum de l'indemnité est fixé à 0,13 centime d'euros par kilomètre parcouru à titre professionnel. »

## **Article 2**

### *Rescrit de branche*

Les indemnités kilométriques faisant l'objet d'un traitement particulier au niveau fiscal et social, notamment dans le cadre des dispositions du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux conviennent que la mise en place du régime des indemnités kilométriques résultant du présent avenant doit être sécurisée par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

Par conséquent, les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport et signataires du présent avenant saisissent l'ACOSS concomitamment à la procédure de dépôt.

La sécurisation juridique et fiscale de ce dispositif constitue un aspect essentiel et déterminant de la conclusion du présent avenant et est condition sine qua non de sa mise en œuvre.

## **Article 3**

### *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 4**

### *Durée et entrée en application*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entrent en application le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* faisant suite à une réponse positive au rescrit de branche.

À défaut d'issue positive, les parties signataires conviennent que le présent avenant devient caduc et s'engagent à se revoir dans les 6 mois suivant la décision de l'ACOSS.

## **Article 5**

### *Dépôt et publicité*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190330-000819

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---